

TURKU AMK

TYÖKYKY

-taustaselvitys työkyvyn tuen palvelukokonaisuudesta

Kirjoittajat

Ohjaavat opettajat: Maika Kummel,
Meeri Rusi, Sari Seppä, Susanna Virta

Opiskelijat: Tanja Aaltonen, Riina
Aulén, Tia Hirvelä, Pauliina Hurme,
Maria-Sofia Kava, Johanna Korpinen,
Anu Lumikare, Elina Niemelä, Jenni
Pyykkönen, Kirsi Sahlgren, Rifka
Salam Kadhum, Anna_Maria Savuoja,
Sabrina Thornagel Petra Vikström,

Toimittanut Rusi Meeri, Seppä Sari

Sisällys

Sisällys.....	1
1 Lukijalle	2
2 Työkyvyn tuen kehittämisen taustaa.....	3
2.1 Työllisyyden kuntakokeilut ja työkyvyn tuen palveluiden muutos	3
2.2 Pohjoismainen työvoimapalvelumalli.....	6
2.3 Työkykyohjelma, tuettu työllistyminen, kuntouttava työtoiminta ja yritysysteistyö.....	7
3 Työkyvyn tuen palvelut Varsinais-Suomen hyvinvointialueella	13
3.1 Hyvinvointialueet ja Sote-keskukset.....	13
3.2 Työkyvyn tuen palvelut alueellisissa ja koordinoivassa sote-keskuksissa	15
3.3 Varsinais-Suomen hyvinvointialueen palvelukokonaisuus.....	21
4 Asiakasosallisuus ja -toimijuus sekä kokemusosaaminen työkyvyn tuen palveluiden lähtökohtana	29
4.1 Asiakaslähtöisyys ja asiakasosallisuus käsitteinä	29
4.2 Asiakasosallisuus lainsäädännössä	30
4.3 Asiakasosallisuuden edistäminen työkyvyn tuen palveluissa.....	31
4.4 Voimavarakeskeinen työote ja kokemusosaaminen.....	36
5 Työkykykoordinaattori ja työkykytiimi osatyökykyisten tukena	40
5.1 Työkykykoordinaattori asiakasvastaavana työkyvyn tuen prosessissa.....	40
5.2. Työkykytiimi ja työhönvalmennus asiakkaan työkyvyn polkua tukemassa	44
6 Työkyvyn tuen tunnistaminen ja työkykyarvio	49
6.1 Toimintakyvyn, työkyvyn ja osatyökyvyn määrittelyä.....	49
6.2 Työkyvyn tuen tarpeen tunnistaminen.....	50
6.2.1 Työkyvyn tuen tarpeen tunnistamisen tarkoitus tai tavoite	52
6.2.2 Työkyvyn tuen tarpeen tunnistamisen menetelmiä	53
6.3 Työkyvyn tukeen liittyviä suunnitelmia.....	57
6.4 Työkykyarvion lähtökohdat.....	60
6.4.1 Kykyviisari ja työkykypistemäärä.....	61
6.4.2 Muita työkykyarvioon soveltuvia luokituksia ja mittareita	63
7 Loppusanat	68
8 Kuviot	69
Lähteet	70
Liitteet.....	79
Liite 1 Yhteistoimintavelvoite tulevassa lainsäädännössä	79
Liite 2 Lisätietoa tuetusta työllistymisestä	82
Liite 3 Perustason työkyvyn tuen palvelut ja erityisosaamistiimin työkyvyn tuen palvelut asiakkaille	83
Liite 4 Työttömien terveystarkastukset Sote keskuksissa	85

1 Lukijalle

Työ ja työkykyisyys ovat merkittäviä asioita työikäisille ihmisille. Tyytyväisyys näihin asioihin luo hyvinvointia henkilölle itselleen ja lähiverkostolleen. Työllä on myös vahva yhteiskunnallinen tehtävä. Työssäkäynti tuo paitsi sisältöä ja mielekkyyttä elämään, se myös turvaa toimeentuloa työvuosina ja työuran päätyttyä eläkekertymänä. Työssäkäyvät osallistuvat myös työelämän ulkopuolella olevien vähimmäistoimeentulon turvaamiseen. On merkityksellistä, että yhteiskunnassamme mahdollisimman moni saa osallistua sekä työn tekemiseen että kokea taloudellista turvaa silloin, kun työssäkäynti ei mahdollistu. Riittävästä työllisyysasteesta kannamme yhteiskuntana vastuuta monin tavoin.

Oikein mitoitettu ihmiselle itselleen mielekäs työ tukee työkykyä. Jokaisella on oikeus myös tukeen ja palveluihin työkyvyn tai työssä jatkamisen mahdollisuuksien heikentyessä. Työkyvyn tuen palvelut on turvattava myös silloin kun henkilö ei ole vielä työelämässä. Riittävän työllisyysasteen ja huoltosuhteen varmistamiseksi työkyvyntuen palvelujärjestelmän on toimittava asiakaslähtöisesti, ketterästi ja yksilöllisiin tarpeisiin vastaten. Myös työelämatarpeet on tunnistettava.

Työikäiset ihmiset muodostavat monimuotoisen asiakasjoukon. Asiakkaat ovat työkykynsä asiantuntijoita ja siten palveluiden kehittämisessä asiakasosaamisen resurssi on korvaamattoman arvokas. Työkyvyn tuen palveluiden vahva asiakaslähtöinen, yksilöllinen ja voimavarainen työote muodostaa yhteisen vahvan arvopohjan työkyvyn tuen palveluihin. Lainsäätäjä on myös turvannut asiakasosallisuuden osaksi palvelutarpeen arviota ja palvelujen toteuttamista.

Tässä työkyvyn tuen käsikirjassa kuvataan Varsinais-Suomen hyvinvointialueen työkyvyntuen palvelurakennetta, avataan työkyvyntuen käsitteistöä sekä kuvataan niin työkyvyn tuen tunnistamisessa käytettäviä menetelmiä kuin työkykyarviossa käytettäviä mittareita sekä luokituksia. Kokonaisuutta täydentää liitteet ja lähdeluettelosta pääsee niin ikään monien kuvaavien kaavioiden, videoiden, webinaarien ja tekstien äärelle.

2 Työkyvyn tuen kehittämisen taustaa

2.1 Työllisyyden kuntakokeilut ja työkyvyn tuen palveluiden muutos

Työllisyyden kuntakokeilu (421/2021) käynnistyi 1.3.2021 ja jatkuu 30.6.2023, mahdollisesti 31.12.2024 asti. Työllisyyden kuntakokeilu liittyy Marinin hallitusohjelman tavoitteisiin ja siihen osallistuu 25 kokeilualuetta ja 118 kuntaa. Kuntakokeilussa tavoitellaan parempaa vaikuttavuutta työllisyyden edistämisessä sovittamalla yhteen valtion ja kuntien resursseja, osaamista ja palveluita. Kokeilut suunnataan niille työttömille ja työvoimapalveluissa oleville työnhakijoille, jotka eivät ole oikeutettuja ansiopäivärahaan sekä alle 30-vuotiaille, maahanmuuttajataustaisille ja vieraskielisille työttömille työnhakijoille, jotka ovat työvoimapalveluissa kokeilualueiden TE-toimistoissa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022 a.)

Työllisyyden kuntakokeiluissa halutaan edistää työttömien työnhakijoiden työllistymistä ja koulutukseen ohjautumista sekä tuoda uusia ratkaisuja osaavan työvoiman saatavuuteen. Tarkoituksena on myös parantaa pidempään työttömänä olleiden ja heikossa työmarkkina-asemassa olevien pääsyä työmarkkinoille. Kokeiluissa kehitetään uusia palvelumalleja, joiden avulla voidaan paremmin tunnistaa työkyvyntuen tarve ja ratkaista asiakkaiden yksilölliset palvelutarpeet, työllistymisen esteet sekä osaamisen kehittämistarpeet. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022 b.)

Asiakaslähtöisyyttä tehostetaan työllisyyden kuntakokeilussa integroimalla työllisyys-, koulutus- sekä sosiaali- ja terveyspalveluita entistä tiiviimmin yhteen. Yhteistyövelvoite tarkoittaa sitä, että toimijoiden pitää huolehtia asiakkaiden tarpeiden mukaisista palveluista ja prosesseista, jotka toimivat laadukkaasti ja saumattomasti palveluverkostona. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022 b.)

Valtiolla ja kunnilla on yhteinen tavoite työllisyyden edistämisessä. Tarkoituksena on sovittaa voimavaroja yhteen sekä saada tietoa valtion ja kuntien rahoituksen, osaamisen ja asiakaspalvelun yhdistämisen vaikuttavuudesta. Palvelumallia ei rajata tiukasti, vaan kunnat voivat kehittää palveluja oman alueensa työnhakijoiden ja työnantajien tarpeista käsin. Kokeilussa pilotoidaan tapoja tarjota työllisyyspalveluja ja haetaan parhaita käytäntöjä palvelurakenteiden uudistamiseksi. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022 b.)

Kuntakokeilun jälkeen vuonna 2024 kuntien roolia työllisyyspalveluiden järjestäjänä vahvistetaan, kun TE-palveluita ollaan siirtämässä kunnille. Tuleva rahoitusmalli kannustaa kuntia kehittämään

toimintaansa työllisyyttä edistäväksi. Rahoitusmalli kannustaa kuntia järjestämään palveluja myös heikommassa työmarkkina-asemassa oleville. Kunnan vastuuta työttömyysturvan perusosan kustannuksista laajennetaan ja työttömyysturvan ja työttömän palveluun aktivoinnin välinen kytkös poistetaan. Kunnat toimivat esityksen mukaan työllisyysviranomaisina ja muodostavat vähintään 20000 työkäisen henkilön kokonaisuuksia tätä tehtävää hoitaessaan. Hallituksen esitys eduskunnalle julkisten työvoima- ja yrityspalveluiden uudelleen järjestämistä koskevaksi lainsäädännöksi (VN/558/2022) on lausunnolla kesäkuussa 2022 ja sisältö voi vielä muuttua. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022 c.)

Tarkoituksena on, että työllisyyspalvelut toimivat jatkossa lähellä kuntalaisia tiiviissä yhteistyössä elinkeinopalveluiden, hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen palveluiden sekä koulutuspalveluiden kanssa. Uudistuksella tavoitellaan palvelurakennetta, joka edistää nopeaa työllistymistä ja lisää työ- ja elinkeinopalvelujen tuottavuutta, saatavuutta, vaikuttavuutta ja monipuolisuutta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022 d.)

Vuoden 2023 alussa sosiaali- ja terveystieteiden palveluiden järjestämisvastuu siirtyy hyvinvointialueille (Valtioneuvosto 2022 a). Hyvinvointialueen järjestämisvastuuseen liittyvät sille lailla säädettyjen tehtävien hoitaminen, hyvinvointialueen asukkaan laissa säädettyjen oikeuksien toteutuminen ja palvelukokonaisuuksien yhteensovittaminen sekä vastuu järjestettävien palvelujen ja muiden toimenpiteiden yhdenvertaisesta saatavuudesta, tarpeen, määrän ja laadun määrittelemisestä, tuottamistavan valinnasta, tuottamisen ohjauksesta ja valvonnasta ja viranomaiselle kuuluvan toimivallan käyttämisestä. Hyvinvointialue voi tuottaa järjestämisvastuulleen kuuluvat palvelut itse, yhteistoiminnassa muiden hyvinvointialueiden kanssa tai hankkia ne muilta palvelujen tuottajilta. Hyvinvointialue ei voi antaa julkisen hallintotehtävänsä muulle kuin viranomaiselle, jollei siitä säädetä erikseen. Jos hyvinvointialue hankkii palveluja muulta palvelujen tuottajalta, jää hyvinvointialueelle kuitenkin palvelujen järjestämisvastuu. (Laki hyvinvointialueesta 611/2021.)

Hyvinvointialueen ja niihin liittyvien sotekeskusten työkyvyn tuen palvelut toteutuvat alueellisina lähipalveluina, joissa myös asiakkaan työkyvyn tuen tarve usein tunnistetaan sekä erityispalveluina, jotka kehittävät ja antavat tukea ja erityisosaamista lähipalveluja järjestäville. Työkyvyn tuen palveluiden kokonaisuus hahmottuu konkreettiseksi vähitellen samalla kun hyvinvointialueiden ja sote-keskusten toiminta käynnistyy.

Hyvinvointialueen ja sote -keskusten työikäisen väestön sosiaali- ja terveyspalveluita ovat mm. ohjaus- ja neuvontapalvelut, palveluohjaus, lääkärin, sairaanhoitajan, terveydenhoitajan ja fysioterapeutin palvelut, sosiaalityön ja -ohjauksen palvelut, vammaispalvelut, mielenterveys- ja päihdepalvelut, kuntoutuspalveluiden kokonaisuus, kuntouttava työtoiminta ja asumispalvelut.

Työkyvyn tuen palveluiden toimijoita on paljon ja kun saman asiakkaan asioita hoitavat eri tahojen työntekijät, ovat asiakkaan tarpeeseen vastaavat yhteisen toiminnan periaatteet, yhteiset suunnitelmat ja yhteensovitetut käytännöt tärkeitä (Turunen, Mäki-Lohiluoma 2021). Myös lait velvoittavat eri toimijoita yhteistyöhön.

Laki työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta (1369/2014), TYP-laki, kuvaa yhteistoimintamallin, jonka toimijoita ovat työ- ja elinkeinotoimisto, kunta ja Kansaneläkelaitos. Nämä toimijat arvioivat yhteistyössä työttömien palvelutarpeet, suunnittelevat työttömien työllistymisen kannalta tarkoituksenmukaiset palvelukokonaisuudet sekä vastaavat työttömien työllistymisprosessin etenemisestä ja seurannasta. Palvelun tavoitteena on edistää työttömien työllistymistä tarjoamalla heille palvelutarpeen mukaisia julkisia työvoimapalveluja sekä sosiaali-, terveys- ja kuntoutuspalveluja.

Työllistymistä edistävää monialaista yhteispalvelua koskevat lakimuutokset ovat vielä kesken kesäkuussa 2022. Muutoksissa on tarkoitus kuvata monialaisen tuen yhteispalvelun (nykyisen TYP-toimintamallin kaltainen) ja nuorten monialaisen tuen yhteispalvelun (nykyisen Ohjaamo-toiminnan kaltainen) mallin lähtökohtia. Monialaisen yhteispalvelun toimijoita olisivat:

- Työvoimapalveluista vastaavat kunta tai kunnat.
- Sosiaali- ja terveydenhuoltopalveluista vastaavat hyvinvointialueet.
- Kuntoutuspalveluista vastaava Kansaneläkelaitos (Kela).

(Työ- ja elinkeinoministeriö. 2022 b). Tästä on kerrottu tarkemmin liitteessä. (Liite 1)

Myös maahanmuuttajien työllisyyttä, työllisyyttä edistäviä valmiuksia, kielitaitoa ja osallisuutta yhteiskuntaan halutaan edistää, kun uudistetaan *kotoutumisen edistämisestä annettu laki*. Samalla halutaan selkeyttää eri toimijoiden vastuita, vahvistaa monialaista yhteistyötä, järjestöjen ja työnantajien kanssa tehtävää yhteistyötä sekä päivittää kotoutumislakia vastaamaan viranomaistehtävien siirtojen aiheuttamiin muutostarpeisiin. (Valtioneuvosto 2022 b.)

2.2 Pohjoismainen työvoimapalvelumalli

Pohjoismaisessa työvoimapalvelumallissa työtön työnhakija saa yksilöllistä tiivistä tukea työttömyyden alkuvaiheessa, tavoitteena on nopea työllistyminen ja työnhakijan on haettava tiettyä määrää työmahdollisuuksia, jotta hänellä on oikeus työttömyysturvan jatkumiseen (Valtioneuvosto 2022 c). Pohjoismainen työvoimapalvelumalli tuli voimaan toukokuussa 2022 (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022 e.).

Malli pohjautuu muiden Pohjoismaiden kaltaisiin työllisyyspalveluiden toteutuksiin ja käytäntöihin. Kun työnhakija saa yksilöllistä tukea työnhakuunsa, työllistymistä voidaan nopeuttaa laadukkailla tukitoimilla ja työllisyysaste saadaan korkeammaksi. Tämä on edellytys kestäväen hyvinvointivaltion säilyttämiselle ja kehittämiselle. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022 e.)

Pohjoismaisessa työvoimapalvelumallissa työtön työnhakija saa ensimmäisen yhteydenoton nopeasti, työnhakija päättää mitä työmahdollisuuksia hän hakee ja työnhakijan pääsy työllistymistä tukeviin palveluihin helpottuu. Työnhakijalla on velvollisuus hakea töitä oman työllisyys suunnitelmansa mukaisesti. (Työ- ja elinkeinoministeriö e.)

Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (916/2012, 1379/2021) 2. luku ja 11 § kertovat työnhakijan palveluprosessista ja siitä, miten työnhakijan palvelutarvetta selvitetään terveydentilan, elämäntilanteen, koulutuksen ja osaamisen kehittämisen osalta ja miten asiakas ohjataan tarvittaessa työ- ja toimintakyvyn arviointiin ja tutkimuksiin, joita tehdään yhteistyössä koulutuspalveluiden ja sosiaali- ja terveyshuollon kanssa.

Ensihaastattelu tapahtuu viiden arkipäivän sisällä siitä, kun työtön työnhakija on ilmoittanut työttömyydestään TE-toimistoon tai kunnan työllisyyspalveluihin. Ensihaastattelussa selvitetään työnhakijan palvelutarve ja tehdään yhteistyössä asiakkaan kanssa työllistymissuunnitelma. (Työ- ja elinkeinoministeriö e.)

Työllistymissuunnitelma sisältää tiedot asiakkaan työnhakua tukevista palveluista ja haettavien työmahdollisuuksien määrän. Työmahdollisuuksien määrä sovitaan yksilöllisesti ja alueellisesti. Työmahdollisuuden hakeminen tarkoittaa esimerkiksi työpaikkailmoitukseen vastaamista, avoimen työhakemuksen lähettämistä yritykseen tai TE-toimiston työtarjouksen hakemista. (Työ- ja elinkeinoministeriö e.)

Kahden viikon kuluttua ensihaastattelusta on *työnhakukeskustelu*, jossa jatketaan palvelutarpeen arviointia ja ohjausta työllistymistä tukeviin palveluihin. Samalla täydennetään tai laaditaan työllistymissuunnitelma. Täydentävässä työnhakukeskustelussa voidaan tukea työmahdollisuuksiin hakemista, jatkaa palvelutarpeen arviointia ja ohjausta tai tarjota henkilökohtaista palvelua, joka tukee työnhakua tai työllistymisen edellytyksiä (§9 §10 L1379/2021). Täydentäviä työnhakukeskusteluja järjestetään kahden viikon välein kolmen kuukauden ajan. (Työ- ja elinkeinoministeriö e).

Kun viimeisimmästä työnhakukeskustelusta on kulunut kuusi kuukautta ja työttömyys kuitenkin vielä jatkuu, työtön työnhakija kutsutaan *kahteen täydentävään työnhakukeskusteluun* (§6 L1379/2021). Tätä kutsutaan *tiiviksi palvelujaksoksi* (Työ- ja elinkeinoministeriö e).

Ensihaastattelu ja työnhakukeskustelut järjestetään pääosin TE-toimiston tai kunnan työllisyyspalveluiden tiloissa ja työnhakija raportoi työmahdollisuuksien hakemisesta ja työllistymissuunnitelman noudattamisesta verkkopalvelun kautta (Valtioneuvosto 2022c.)

Pohjoismaisessa työvoimapalvelumallissa on erilaisia seuraamuksia työttömälle työnhakijalle, jos hän ei noudata työllistymissuunnitelmaa eikä vastaa selvityksiin määräajassa. Hakija saa kirjallisen muistutuksen, jos hän ei ole hakenut työllistymissuunnitelman mukaista määrää työmahdollisuuksia. Toinen laiminlyönti aiheuttaa viiden etuuspäivän karenssin. Kolmas laiminlyönti johtaa kymmenen etuuspäivän karenssiin ja neljäs laiminlyönti lopettaa työttömyysturvan toistaiseksi. (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muuttamisesta 1379/2021.)

2.3 Työkykyohjelma, tuettu työllistyminen, kuntouttava työtoiminta ja yritysysteistyö

Työkykyohjelma

Työkykyohjelma etsii ratkaisuja osatyökykyisten työllistymisen haasteisiin. Työkykyohjelma on hallituksen kärkihanke, jonka tavoitteena on osatyökykyisten työntekijöiden työllistäminen ja työllistymisen helpottuminen. Tavoitteena on parantaa osatyökykyisen henkilön työllistymismahdollisuuksia ja työssä jaksamista tarjoamalla oikea-aikaisia ja yksilöllisiä työkykyä tukevia palveluja. Tavoitteena on myös edistää työpaikkojen syntymistä osatyökykyisille, kehittää työnantajille suunnattuja palveluita osatyökykyisten rekrytoinnin helpottamiseksi, uudistaa käytössä

olevia kuntoutuspolkuja ja kuntoutuspalveluja kuntoutuksen uudistamiskomitean ehdotusten pohjalta ja hakea ratkaisuja rekrytointikynnyksen madaltamiseksi kehittämällä palveluja ja osallistamalla sosiaaliturvauudistuksen valmisteluun. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022 f.)

Työkykyohjelmassa vahvistetaan resursseja ja ammattilaisten osaamista työkyvyn tarpeiden ja vaatimusten tunnistamisessa, jotta osatyökykyisten palveluita voidaan parantaa. Vuosien 2020–2022 aikana lisätään TE-toimistoissa työskentelevien *työkykykoordinaattorien* määrää. Tällä tavoitellaan osatyökykyisten palveluiden parantumista niin, että jatkossa työvoiman kysyntä kohdistuisi paremmin osatyökykyisiin työnhakijoihin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022.)

Kaikkein vaikeimmin työllistyvät tarvitsevat yksilöllisempää ja pitkäkestoisempaa tukea työllistykseen. Tämän vuoksi työkykyohjelmassa on toimenpidekokonaisuus ”Tuetun työllistymisen menetelmät” jossa kehitetään työllistymistä tukevia palveluita niin, että ne tukevat vammaisia, osatyökykyisiä, mielenterveys- ja päihdepalvelujen asiakkaita sekä kuntouttavan työtoiminnan asiakkaita. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022 a.)

Tuetun työllisyyden menetelmät -paketin tavoitteena on

- Sosiaalihuollon työllistymistä tukevan palvelupolun vahvistaminen ja selkeyttäminen
- Laatuksiteereihin perustuvan tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen käyttöönoton ja arviointi sen toimeenpanosta, soveltuvuudesta ja vaikuttavuudesta ja
- Ammattilaisten tuetun työllistymisen menetelmien osaamisen vahvistaminen.

Osatyökykyisten henkilöiden palvelupolkua vahvistetaan, jotta he voisivat edetä työllistymispolullaan paremmin. Jotta työllistyminen onnistuu, on palvelupolkuja selkeytettävä ja yhteensovittava TE-palveluiden, Kelan palveluiden, kuntien työllisyyspalveluiden ja jatkossa hyvinvointialueen ja sote -keskusten työikäisille tarkoitettujen työkyvyntuen palvelujen kesken. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022 a.)

Laatukriteereihin perustuva tuettu työllistyminen tarkoittaa sitä, että osatyökykyinen tai vammainen työnhakija sijoittuu avoimille työmarkkinoille työhönvalmentajan tai työkykykoordinaattorin avustuksella. Tarkoituksena ei ole työllistää osatyökykyisiä henkilöitä ainoastaan työharjoittelu- tai työkokeilupaikkoihin. Lähtökohtana ovat työntekijän omat toiveet ja halu työllistyä sekä hänen osaamisensa ja taitonsa. Otetaan huomioon työntekijän voimavarat,

elämänhallinnan taidot ja terveydentila sekä työpaikan tarpeet ja vaatimukset. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022 a.)

Tuettu työllistyminen, kuntouttava työtoiminta ja yritysysteistyö

Tuettu työllistyminen tarkoittaa työskentelyä tavallisella työpaikalla niin että tukena on usein työvalmentaja tai työssäkäyntiavustaja. Tuetun työllistymisen menetelmiä sovelletaan usein osatyökykyisten henkilöiden kohdalla. Työllistymisen onnistumiseksi myös työpaikalle voidaan antaa työllistymisen tukea. Puhutaan myös välityömarkkinoista, joiden pelisäännöt poikkeavat hieman tavallisen työelämän pelisäännöistä. (VATES-säätiö 2022.)

Ennen työsuhteen solmimista osatyökykyinen työnhakija käy usein läpi työhönvalmennusprosessin, jonka aikana tunnistetaan työnhakijan osaamista ja etsitään sopivaa työpaikkaa. Tuetun työllistymisen työhönvalmennusprosessi rakentuu viidestä vaiheesta:

- Palveluun hakeutuminen
- Osaamisen kartoittaminen
- Työn nopeasta etsinnästä
- Työskentelystä työnantajan kanssa ja
- Työsuhteen ylläpitämisen tuesta.

(Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022 b.)

Työkyvyn tuen tärkeä kulmakivi työnhakijan oman motivaation ja osaamisen lisäksi on löytää työpaikka, johon työnhakija voi työllistyä. Työn löytymistä ja työssä pärjäämistä tuetaan monin tavoin. Työvalmentajat ovat oleellinen apu tuetussa työllistymisessä.

Tuetun työllistymisen tavoitteena on asiakkaalle sopivan tuen turvin syntyvä palkkatyösuhte:

- Tuettu työllistäminen koskee henkilöä, joka vamman, sairauden, kuntoutuksen tai muun syyn vuoksi tarvitsee työllistymiseensä erityistukea kunnalta.
- Tuettua työllistämistä voidaan järjestää eri tavoin. Lähtökohtana on asiakkaan palvelujen tarve.
- Asiakkaalle tehdään aktivointisuunnitelma, jossa määritellään keinot elämänhallinnan tukemiseksi ja etenemiseksi koulutukseen tai työelämään. Osallistuminen kuntouttavaan työtoimintaan on yksi aktivointikeino.

- Kunnan sosiaaliviranomaiset ja työ- ja elinkeinotoimiston työntekijä laativat asiakkaan kanssa aktivointisuunnitelman.
- Työkokeilut, palkkatukityö ym. ovat myös TE-toimiston käyttämiä mahdollisuuksia työllistymiseen.
- Työkykyä voidaan arvioida myös työllistämistä edistävän monialaisen yhteispalvelun eli TYP:n toimesta.
- Tuetun työllistymisen asiakkaalle voidaan tarjota julkisia työvoimapalveluja sekä sosiaali-, terveys- ja kuntoutuspalveluja.

(Suomi.fi -palvelu 2022.)

Jatkossa kunnan, TYP-palveluiden ja TE-toimiston roolit ja palvelut muuttuvat ja varmasti tuetun työllistymisen käytännöt ja periaatteet kehittyvät ja uudistuvat kunnissa, työvoimapalveluissa ja hyvinvointialueilla.

Vammaisten henkilöiden tuettua työllistymistä on kehitetty ja linjattu mm. Vammaisten työllistymistä tukevan toiminnan ja työtoiminnan uudistaminen -selvitysraportissa (Sosiaali- ja terveysministeriö Helsinki 2019) ja monissa Työkykyohjelman hankkeissa, joista löytyy lisätietoja Innokylästä. (Innokylä)

Keski-Uusimaan sotessa tuettua työllistymistä on kehitetty niin, että työvalmentajat edistävät tuetun työllistymisen palvelujen kehittämistä ja laatukriteerien mukaista toimintaa. Laatukriteerien mukainen työhönvalmennus perustuu IPS-malliin, jota on alun perin kehitetystä mallista laajennettu eri kohderyhmiin.



Kuvio 1. Vammaisten palveluissa työvalmentajat edistävät tuettu työllistymisen palvelujen kehittämistä ja laatukriteerien mukaista toimintaa Keusotessa (Keski-Uusimaan Keusote:n Työkykyohjelman -hanke 2022).

IPS-malli (Individual placement and support. Suom. Sijoita ja valmenna.) on näyttöön perustuva tuettu työllistämisen muoto, jota on alun perin kehitetty mielenterveyden tukea tarvitseville henkilöille. IPS -malli lähtee asiakkaan halusta ja motivaatiosta työllistyä mielekkäisiin tehtäviin avoimille työmarkkinoille. Valmentaja ja sopivat työkyvyntuen palvelut työllistyvälle ja työpaikalle tukevat työllistymistä monin eri tavoin. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022 c.)

Kuntouttava työtoiminta on myös aktivointikeino ja se voi onnistuessaan johtaa työllistymiseen. Sosiaali- ja terveysministeriö vastaa kuntouttavan työtoiminnan lainsäädännöstä ja kehittämisestä. Kuntouttavasta työtoiminnasta säädetään kuntouttavasta työtoiminnasta annetussa laissa (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001). Lain keskeisenä ajatuksena on tiivis yhteistyö kuntien ja työ- ja elinkeinotoimistojen (TE-toimistojen) kesken.

Kuntouttava työtoiminta on sosiaalihuoltolain mukainen sosiaalipalvelu. Kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena on ehkäistä työttömyyden aiheuttamia kielteisiä vaikutuksia asiakkaan toimintakykyyn, vahvistaa asiakkaan elämän- ja arjenhallintaa sekä työ- ja toimintakykyä sekä ehkäistä syrjäytymistä tarjoamalla mahdollisuutta työtoimintaan ja muihin palveluihin

Kuntouttavan työtoiminnan palvelupolkuprosessia on kuvattu Satakunnan työkykyohjelman hankkeessa (Satasairaala Työkykyä Satakuntaan -hanke 2022) seuraavalla tavalla:

- Asiakkaaksi tuleminen: Aktivointisuunnitelman tai monialaisen työllistymissuunnitelman kautta tullaan kuntouttavaan työtoimintaan.
- Alkuhaastattelu ja arviointi: Hyödynnetään tavoitteiden laatimisessa ja tukitoimien ja palveluiden järjestämisessä. (Kykyviisari).
- Verkoston hyödyntäminen ja monialainen työskentely.
- Toiminnan aloitus: Apuna kuntouttavan työtoiminnan ohjaaja tai TYP-työntekijä.
- Tuki, ohjaus ja arviointi kuntouttavan työtoiminnan jakson aikana mm. työskentelyjakson palautelomake työpaikkaohjaaja, asiakas ja kuntouttavan työtoiminnan ohjaaja.
- Työllistymisvalmiuksien vahvistaminen riittävä tuki, palvelut, ohjaus esim. sosiaalinen kuntoutus ja ohjaajan tuki.
- Kuntouttava työtoiminta sopivassa työssä tai toiminnassa, tavoitteena mielekkyys, palkkatyö, ohjaajan tuki.
- Työtoimintapaikan etsintä paikkojen kartoitus ja tutustuminen, työhaastattelut ja ohjaajan tuki.
- Jatkosuunnitelma ja -toimet: Siirtyminen tilanteen mukaan palkkatuettuun työhön tai palkkatyöhön.

3 Työkyvyn tuen palvelut Varsinais-Suomen hyvinvointialueella

3.1 Hyvinvointialueet ja Sote-keskukset

Sosiaali- ja terveydenhuollon rakenteet uudistetaan, jotta voidaan taata yhdenvertainen palvelujen saatavuus kaikkialla Suomessa. Sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen uudistuksessa vastuu näiden lakisääteisten palvelujen järjestämisestä, tehtävien hoidosta ja palvelujen yhteensovittamisesta siirtyy kunnilta hyvinvointialueille 1.1.2023. Laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä (612/2021) ja Laki sosiaali- ja terveydenhuolto- ja pelastustoimea koskevan uudistuksen toimeenpanosta ja sitä koskevan lainsäädännön voimaansaattamisesta (616/2021) kuvaavat uudistusta. (Valtioneuvosto 2022 a)

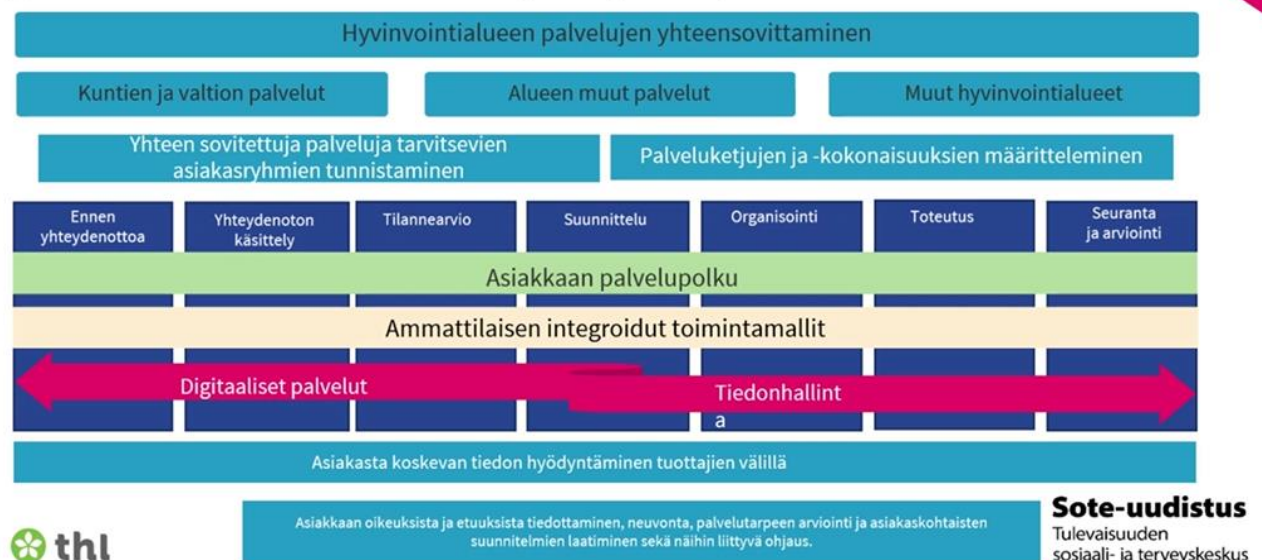
Hyvinvointialue on julkisoikeudellinen yhteisö, jolla on alueellaan itsehallinto hyvinvointialueesta annetun lain (611/2021) mukaisesti. Lain sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä (612/2021) tarkoituksena on edistää ja ylläpitää väestön hyvinvointia ja terveyttä sekä varmistaa yhdenvertaiset, yhteen toimivat ja kustannusvaikuttavat sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut koko maassa.

Kunnilla on vastuu Kuntalaissa (2015/410) mainituista velvoitteista sekä *hyvinvoinnin ja terveyden edistämisestä*. Kuntien tulee päätöksissään ottaa huomioon arvioidut vaikutukset eri väestöryhmien hyvinvointiin ja terveyteen ja tähän kannustaa myös valtiosuvelainsäädäntöön tuleva hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen lisäosa eli ns. Hyte-kerroin, joka antaa paremman rahoituksen kunnille, jotka hoitavat tätä tehtävää hyvin. (Kuntaliitto 2022 a.)

Kunnille ja jatkossa hyvinvointialueille on sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä annetun lain 6 ja 7 §:ssä säädetty *yhteistyövelvoite* hyvinvoinnin ja terveyden edistämisessä. Yhteistyövelvoite koskee myös eri julkisten toimijoiden, yksityisten yritysten ja yleishyödyllisten yhteisöjen kanssa tehtäviä yhteistyötä hyvinvoinnin ja terveyden edistämisessä. Opiskelija- ja oppilashuollon osalta lainsäädäntöön on nimetty erillisiä yhteistyövelvoitteita.

Yhteistoimintavelvoitteesta **työllistymistä edistävän monialaisen tuen osalta** säädetään tarkemmin tulevassa lainsäädännössä, jonka valmistelu on vielä kesken kesäkuussa 2022 (Liite 2.).

Hyvinvointialue vastaa palvelujen yhteensovittamisesta (10§, 58§)



Kuvio 2. Hyvinvointialue vastaa palvelujen yhteensovittamisesta (10§, 58§). (Työkykyohjelma 2022.)

Jatkossa hyvinvointialueella on vastuu asukkaidensa sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen yhteensovittamisesta toimiviksi kokonaisuuksiksi. Yhteistoimintavelvoite koskee hyvinvointialueen järjestämiä palveluita, kuntien ja valtion palveluita, muiden hyvinvointialueiden palveluita sekä alueen muita palveluita.

Jotta palvelukokonaisuus on toimiva, tarvitaan palveluja tarvitsevien asiakasryhmien tunnistamista sekä palveluketjujen ja -kokonaisuuksien määrittelemistä. Jotta tiedonkulku ja digitaaliset palvelut toimivat, tarvitaan myös määrittelyä, periaatteita ja käytäntöjä asiakasta, palveluita ja organisaatioita koskevan tiedon tuottamisessa ja hyödyntämisessä palveluntuottajien välillä.

Hyvinvointialueen on huolehdittava yhteensovitettuja palveluja tarvitsevien asiakasryhmien ja asiakkaiden tunnistamisesta, sosiaali- ja terveydenhuollon yhteensovittamisesta ja palveluketjujen ja palvelukokonaisuuksien määrittelemisestä, sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen yhteensovittamisesta hyvinvointialueen muiden palvelujen kanssa sekä asiakasta koskevan tiedon hyödyntämisestä eri tuottajien välillä. Palvelujen yhteensovittamisesta säädetään Laissa sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä 10 § (612/2021).

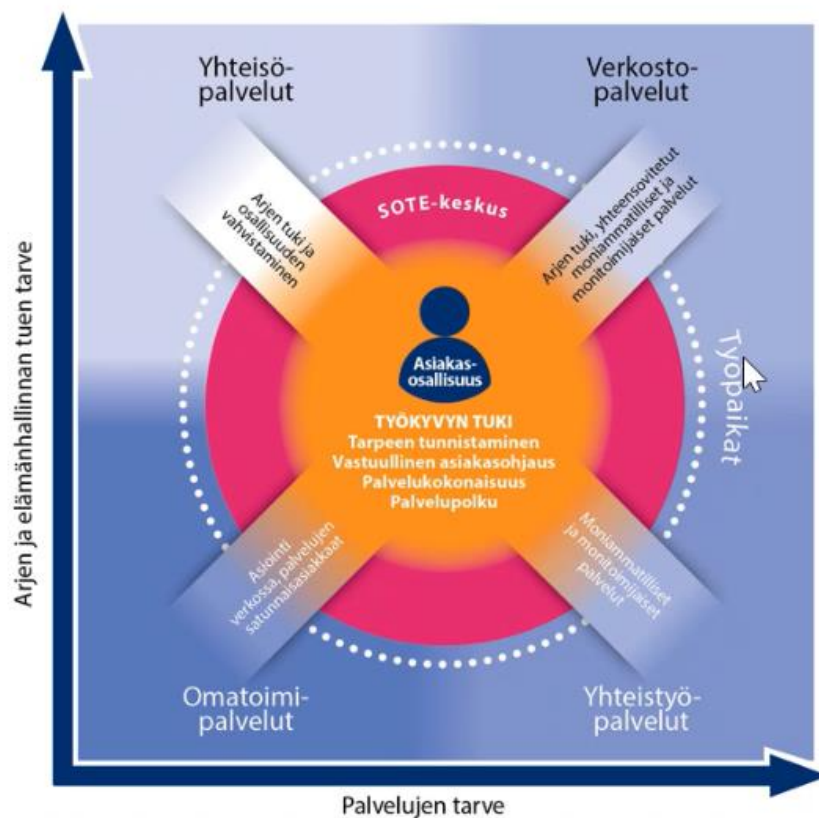
Palvelukokonaisuudet, -tehtävät ja -ketjut pitää määritellä, jotta palveluintegraatio olisi toimivaa. Yhtenäiset tietorakenteet ja luokitukset ovat palvelukokonaisuuksien ja -ketjujen taustalla (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2022). Palvelukokonaisuudet, -tehtävät ja -ketjut muodostavat palvelujen järjestäjälle palvelutuotannon ohjaustyökalun ja palvelujen tuottajille raamin ja säännöt, joiden mukaan toimia (Koivisto, Liukko, Tiirinki ja Lyytikäinen 2020).

Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen koordinoimassa Palvelukokonaisuuksien ja -ketjujen kehittämisverkostossa (PKPK-verkosto) on tehty asiakaslähtöisten palvelukokonaisuuksien ja -ketjujen määrittelytyötä. Hankkeessa on kehitetty palvelukokonaisuuksien ja -ketjujen määrittelyn, ohjaamisen ja seurannan toimintamallia, jota voidaan soveltaa hyvinvointialueilla paikalliset tarpeet ja olosuhteet huomioiden myös työikäisten sosiaali- ja terveydenhuollon palvelukokonaisuuksien rakentamisessa. (Koivisto, Liukko, Tiirinki ja Lyytikäinen 2020.)

Turvallinen tiedonhallinta, tietojärjestelmät ja hyvä kirjaaminen ovat oleellisessa osassa työkyvyn tuen toimivaa yhteistyötä. Asiakastilanteissa kertyvä työ- ja toimintakykytieto on keskeistä sosiaali- ja terveydenhuollon tuottamaa tietoa, jonka kirjaamiseen, tallentamiseen, arkistointiin tai välittämiseen ei ole vielä kansallisesti sovittuja tapoja ja mallia. Eri palveluita tarjoavilla viranomaisilla voi olla hyvinkin erilainen käsitys saman asiakkaan tilanteesta. Yhtenäisen tiedon puuttuessa ei kyetä saamaan esimerkiksi tietoa erilaisten palveluketjujen vaikutuksesta palveluja käyttävien henkilöiden työ- ja toimintakykyyn. Tämän kehittämiseksi on tehty ehdotuksia yhtenäisen työ- ja toimintakyvyn konseptiksi. (Anttila, Jeskanen, Konttinen, Mäkelä, Pättikangas, Rätty, Taina ja Valkeinen 2021.)

3.2 Työkyvyn tuen palvelut alueellisissa ja koordinoivassa sote-keskuksissa

Sote-keskukset eivät ole vielä aloittaneet toimintaansa, ja siksi toimintakäytäntöjen kuvauksia löytyy vasta suunnitelmista ja malleista, jonkin verran myös jo pilottikokeiluista ja hyvinvointialueiden päätöksistä. Sote-keskusten tehtäviä työkyvyntuen palveluissa hahmotellaan seuraavassa kuvassa.



Kuvio 3. Työkyvyn tuki tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskuksissa (Työkykyohjelma 2022).

Sote-keskuksen työkyvyntuen palvelukuvauksen ja -polkujen lähtökohtana on asiakkaan tarvittava arjen tuen ja elämänhallinnan tuen tarve sekä erilaisten työkyvyntuen palvelujen tarve. Asiakassegmentointia apuna käyttäen on löydetty neljä työkyvyn tuen tarvitsijoiden palvelukategoriaa:

- *Omatoimipalvelut*, joissa arjen tuen ja elämänhallinnan tuen ja palvelujen tarve on pieni. Asia voi hoitua verkkopalveluissa (esim. OmaOlo -palvelu) tai asiakas voidaan ohjata vastaanottopalveluun.
- *Yhteisöpalvelut*, jossa arjen ja elämänhallinnan tukea tarvitaan vähän, mutta palveluja paljon. Tuki voi löytyä esimerkiksi hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen palveluista, yhteisösosiaalityöstä, paikallisyhteisöiltä tai järjestöiltä.
- *Verkostopalvelut*, joissa sekä arjen tuen, elämänhallinnan tuen, että palvelujen tarve on suuri. Tarvitaan moniammatillista ja monitoimijasta palvelua ja samalla arjen ja elämänhallinnan tukea.

- *Yhteistyöpalvelut*, joissa arjen ja elämäntilanteen tukea tarvitaan paljon, mutta palveluja vähän. Tarvitaan moniammatillista ja monitoimijasta palvelua, mutta vähän arjen ja elämäntilanteen tukea. Tarvittavia palveluita voivat olla esimerkiksi Kelan palvelut, sote-keskuksen palvelut, erikoissairaanhoidon palvelut, työterveyshuollon palvelut, TE-palvelut, rikosseuraamuslaitoksen palvelut ja kunnan työllisyyspalvelut.

Työkyvyn tuen palvelukokonaisuuteen ja monialaisen ja monitoimijaisen työkyvyn tuen tiimiin ohjautuvista asiakkaista suuri osa kuuluu *verkostopalveluiden tai yhteistyöpalveluiden palvelukategoriaan*. Näihin kategorioihin kuuluvat henkilöt tarvitsevat yleensä moniammatillista ja monitoimijasta palvelua ja heidän omat voimavaransa ovat usein rajallisia.

Sote-keskukset järjestävät työkyvyn tuen palveluita työttömille työnhakijoille sekä ilman työtä oleville työikäisille, jotka eivät ole työnhakijoina. Hyvässä työkyvyn tuen palveluiden järjestämisessä yhdistyvät työkyvyn tuen tarpeen tunnistaminen, toimiva asiakasohjaus, vastuullinen asiakasohjaus, asiakkaan työkyvyn tuen palveluiden kokonaisuuden koordinointi (asiakasvastaava, työkyvykoordinaattori) ja tyypillisten palvelukokonaisuuksien ja palvelupolkujen kuvaus.

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöllä on velvollisuus selvittää asiakkaan palvelutarve. Jos ilmenee, että asiakas hyötyy monialaisesta yhteistyöstä, sovitaan vastuutyöntekijästä ja yhteistyön koordinoijasta. (Jokinen, Lehmuskoski, Lohijoki & Ålander 2021, 13.) Työkyvyn tuen palvelut toimivat sote-keskuksissa osana kaikkia muita sote-palveluita, ja työkyvyn tuen tarpeen tunnistaminen onkin oleellinen osa sote-keskuksen työntekijöiden osaamista.

Kaikkia asiakkaita ei tarvitse ohjata eteenpäin työkyvyn tuen palveluihin. Toimiva asiakasohjaus, palveluohjaus ja palveluarvion tekeminen ovatkin oleellisia osia asiakkaan työkyvyn tukemisen prosessissa.



Kuvio 4. Työkyvyn tuki Sote-keskuksessa (Työkykyohjelma, Kaveria ei jätetä -hanke.)

Sote-keskuksen tarjoama tuki pohjautuu työkykyarvioon ja työkyvyntuen suunnitelma koostuu usein monen eri tahon arvioiden ja suunnitelmien kokonaisuuksista. *Asiakasvastaavien ja työkykykoordinaattorin* merkitys korostuu silloin kun asiakas tarvitsee monialaista ja monen eri asiantuntijan palveluita.

Työkykyohjelmassa kehitetään tätä sote-keskuksiin tulevaa työkyvyn tuen palvelukokonaisuutta.

Kehittämistyössä on nähty tärkeäksi tavoitella seuraavia asioita:

Työttömien asiakkaiden työkyvyn tuen tarpeiden tunnistaminen sosiaali- ja terveyskeskuksessa

- Sosiaali- ja terveyskeskuksen työkyvyn tuki tarkoittaa asiakkaan tarpeiden tunnistamista ja palvelupolun luomista hänen kanssaan. Sosiaali- ja terveyskeskuksen työkyvyn tuen tavoitteena on, että työttömien asiakkaiden työ- ja toimintakyvyn tarve tunnistetaan aiempaa paremmin ja heitä autetaan kohti työelämää.
- Palvelutoiminnassa tulee toteutua työttömien työkyvyn tuen tarpeen aktiivinen tunnistaminen, asiakkuus matalalla kynnyksellä ilman lähetettä ja palvelutarpeen arviointi.

Asiakkaiden tarpeisiin vastaavan työkyvyn tuen palvelukokonaisuuden rakentaminen

- Sosiaali- ja terveyskeskuksen työkyvyn tuen palvelukokonaisuus koostuu moniammatillisesta työkyvyn tuen tiimistä ja asiakasvastaavamallista ja yhteensovitetusta palvelukokonaisuudesta.
- Työkyvyn tuen palvelukokonaisuus edellyttää uudenlaista sosiaali- ja terveyskeskuksen sisäisten ja muiden palvelujen integraatiota, kumppanuuksia ja verkostomaista hallintaa. Sosiaali- ja terveyskeskuksessa integroitavia palveluja ovat esimerkiksi sosiaalipalvelut, terveyspalvelut, mielenterveys- ja päihdepalvelut, kuntoutus ja ehkäisevät palvelut.
- Palvelukokonaisuudessa ne on integroitava erityistason sosiaali- ja terveyspalveluiden, työterveyshuollon ja muiden viranomaistahojen ja hallintokuntien palvelujen kanssa, joista keskeisimpiä ovat TE-hallinnon ja kunnan työllisyyspalvelut, työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu (TYP), Kansaneläkelaitos (KELA) palvelut ja kuntien hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen (HYTE).

Yksilöllisten palvelupolkujen ja palvelujen saannin varmistaminen

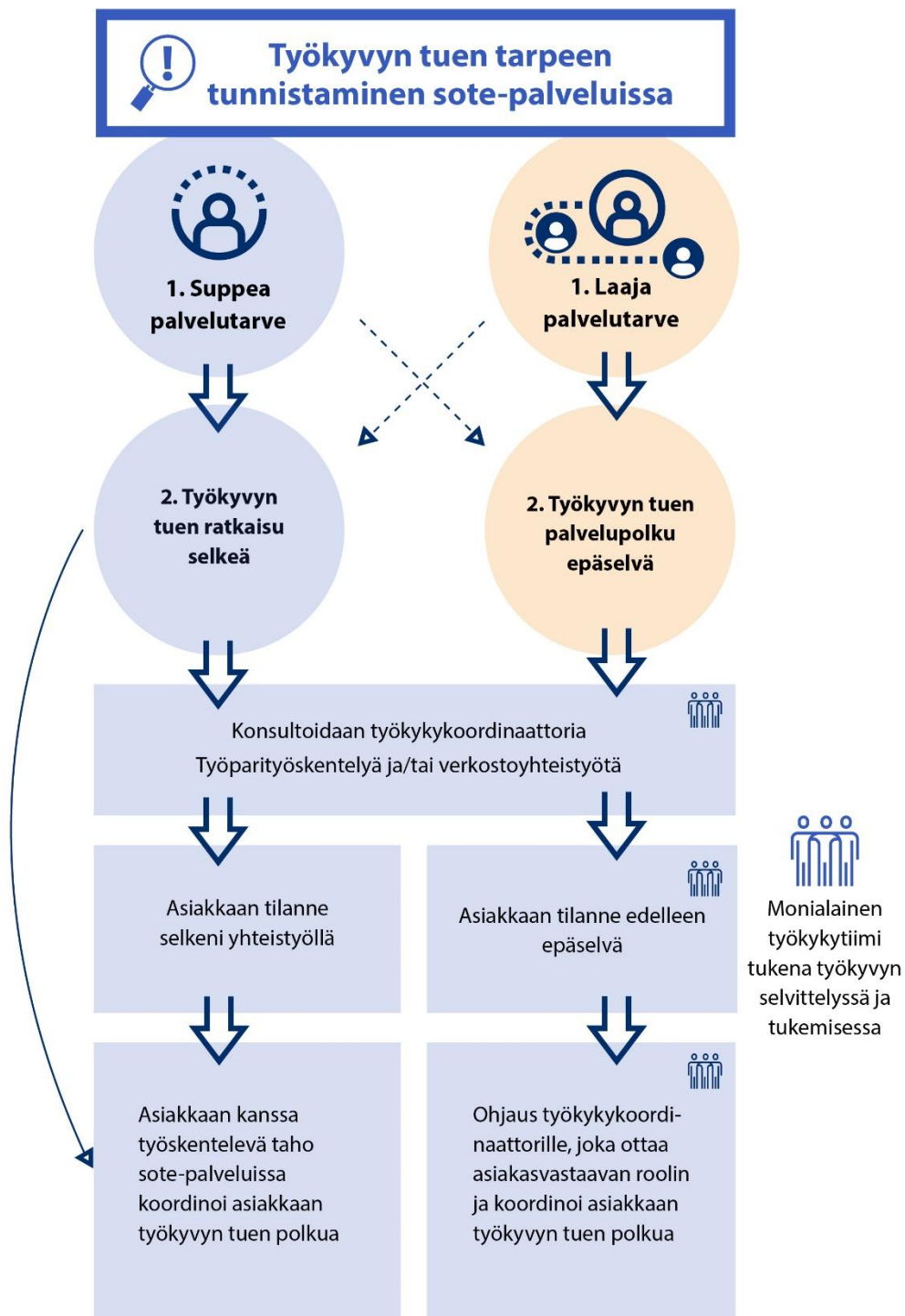
- Yksilölliset palvelupolut vahvistavat asiakkaan työ- ja toimintakykyä ja työllistymisen edellytyksiä. Toiminnan periaatteita ovat asiakaslähtöisyys ja asiakasosallisuus. Tämä tarkoittaa asiakkaan mahdollisuutta osallistua oman palvelunsa lisäksi työkyvyn tuen palvelukokonaisuuden kehittämiseen, tuottamiseen ja arviointiin. Palvelutoiminnassa tulee toteutua vastuullinen asiakasohjaus asiakkuuden päättymiseen asti ja palvelujen saannin varmistaminen.

Ammattilaisten työkyvyn tuen osaamisen vahvistaminen

- Hankkeissa työkyvyn tuen palvelujen kannalta oleelliset henkilöt osallistuvat ohjelman järjestämiin koulutuksiin ja työpajoihin. Ohjelmassa järjestetään työkyvyn tuen osaamista vahvistavaa koulutusta.”

(Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022 d.)

Hyvinvointialueilla ja Sote-keskuksissa kuvataan kesäkuussa 2022 tyypillisiä asiakkuuksia ja asiakkaiden palvelupolkuja monissa hankkeissa, jotta 2023 aloittavat sote-keskukset pääsevät käynnistämään työnsä. Asiakassegmentoinnin tarkoituksena on löytää ja määritellä toimivia ja vaikuttavia palvelujen kokonaisuuksia tai -ketjuja kullekin asiakasryhmälle. Asiakassegmenttiin kuulumista arvioidaan palvelutarpeen, toimintakyvyn ja riskin kautta.



Kuvio 5. Segmentointi palvelutarpeen mukaan (Työkykyohjelma 2022).

Palvelukategorioita ja niihin perustuvia asiakkuuksia on kuvattu Työkykyohjelman eri hankkeissa, mm. Keski-Suomen Meijän Kyvyt käyttöön -hankkeessa ja Helsingin Työllisyyden tuen hankkeessa (innokylä.fi) ja myös Varsinais-Suomessa.

3.3 Varsinais-Suomen hyvinvointialueen palvelukokonaisuus

Varsinais-Suomen tilastollisia tunnuslukuja

Varsinais-Suomen alueellisessa hyvinvointikertomuksessa 2021 kerrotaan, että hyvinvointialueella, sen 27 kunnassa asuu noin 483 700 asukasta. Väestömäärän ennustetaan kasvavan vuoteen 2040 mennessä 2,4 %. Väestön kasvu painottuu Turun seudulle ja myös huoltosuhde ja huono-osaisuusindeksi ovat Turun seudulla hyvät verrattuna muuhun maakuntaan. Tilastokeskuksen väestöennusteen mukaan väestöllinen huoltosuhde (alle 15-vuotiaiden ja 65 vuotta täyttäneiden määrän suhde 15–64 -vuotiaiden määrään) heikkenee vuoteen 2040 mennessä Varsinais-Suomessa ja maakunnan sisällä on suuria eroja sekä lähtötilanteessa että tulevassa kehityksessä. (Varsinais-Suomen hyvinvointialue 2022.)

Muuta kieltä kuin suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuvien osuus Varsinais-Suomen väestöstä on kasvanut 2000- luvulla. Vuoden 2020 lopussa osuus väestöstä oli 7,9 %. Eniten muuta kieltä kuin suomea, ruotsia tai saamea äidinkielenään puhuvia on Turun, Vakka-Suomen ja Salon seutukunnissa ja erityisesti Turun, Raision ja Laitilan kaupungeissa. Kaksikielisiä kuntia ovat Kemiönsaari, Parainen ja Turku. (Varsinais-Suomen hyvinvointialue 2022.)

Työttömyyttä ja työikäisten työkykyä Varsinais-Suomessa kuvaavat myös seuraavat luvut (Varsinais-Suomen alueellinen hyvinvointikertomus 2021, Varsinais-Suomen työllisyyskatsaus 10/2022):

- *Työttömien työnhakijoiden* osuus työvoimasta oli 31.10.2022 Varsinais-Suomessa 8,5 %. Työttömien osuus työvoimasta oli pienempi kuin koko maassa (8,8 %). Työttömien työnhakijoiden lukumäärä oli 19.468.
- *Pitkäaikaistyöttömiä* oli yhteensä 7.005 ja heistä yli kaksi vuotta yhtäjaksoisesti työttömänä olleita oli 3.700. Pitkäaikaistyöttömistä oli alle 25-vuotiaita 200 ja alle 45-vuotiaita 2.800.

Korkeakoulututkinnon suorittaneita heistä on 1.600 (23 %) ja ilman peruskoulun jälkeistä tutkintoa 1.900 (27%).

- *Osatyökykyisiä* työttömiä työnhakijoita oli 2.392.
- *Työkyky:* Varsinais- Suomen työikäisistä (20–64 vuotiaat) 27,7 % koki työkykynsä heikentyneeksi. Osuus maanlaajuisesti oli samalla tasolla. Työikäisistä lähes sama osuus uskoi, ettei jaksakaan työskennellä vanhuuseläkeikään saakka.
- *Työkyvyn haasteissa* merkittävä tekijänä ovat mielenterveyden haasteet ja mielenterveysperusteisesti sairauspäivärahaa saaneiden osuus oli 27,4 /1000 vastaavan ikäistä ja sairauspäivärahaa yhteensä saaneiden osuus 111,8 /1000 vastaavan ikäistä (koko maa 107,4). Luvut kuvaavat tilannetta pitkittyneen työkyvyn alenemisen suhteen (sairauspäivärahaa voidaan maksaa, kun sairauspoissaolo on kestänyt yli 10 päivää).
- *Työkyvyttömyyseläkkeelle* siirtyneiden osuus on lievässä laskussa olleen 6,5 % vuonna 2020.
- *Vaikeasti työllistyvien* osuus 15-64 –vuotiaista on 4,5 %. Toimeentulotukea pitkäaikaisesti saaneiden 25-64 –vuotiaiden osuus on Varsinais-Suomessa 2,2 %.

(Varsinais-Suomen hyvinvointialue 2022.)

Varsinais-Suomen hyvinvointialue, sote-keskukset ja työikäisille suunnatut työkyvyn tuen palvelut

Hyvinvointialueella on sosiaali- ja terveystalvelujen järjestämisvastuu ja se vastaa palvelujen saatavuudesta, määrittää sote -palvelujen tarpeen, määrän ja laadun, valitsee tavan, jolla palvelut tuotetaan ja vastaa palvelun tuottamisen ohjauksesta ja valvonnasta. Hyvinvointialueella tehdään strategisia linjauksia palvelurakenteen ja palveluverkon periaatteista, palvelumuodoista ja muiden hyvinvointialueiden kanssa tehtävästä yhteistyöstä. (Varsinais-Suomen hyvinvointialue 2022.)

Varsinais-Suomen hyvinvointialueelle kaavaillaan yhdeksää sote-keskusta, joista kahdeksan olisi lähipalveluita tuottavia alueellisia keskuksia eri puolilla maakuntaa ja yksi olisi koordinoiva ja kehittävä koko hyvinvointialuetta palveleva sote-keskus (Yliopistollinen sote-keskus), josta löytyy monialaista erityisosaamista. Yliopistolliseen sote-keskukseen ajatellaan tulevan integraatio ja erityisosaamistiimejä, opetusterveysasema, opetushammashoitola ja keskitetty etäpalvelutuotanto. (Varsinais-Suomen hyvinvointialue 2022.)

Tulevien Sote-keskusten toimintatapoja halutaan yhdenmukaistaa ja siksi kokeiltuja hyviä ja toimivia käytäntöjä halutaan levittää kaikkien sote-keskusten käyttöön. Varsinais-Suomeen kaavaillaan seuraavia kahdeksaa alueellista sote-keskuskokonaisuutta:

- Vakka-Suomi: Uusikaupunki, Laitila, Vehmaa, Taivassalo, Pyhäranta, Kustavi, Mynämäki, Nousiainen, Masku
- Loimaan seutu: Loimaa, Pöytyä, Aura, Oripää, Lieto, Marttila, Koski t.l.
- Itäinen Turun seutu: Kaarina, Paimio, Sauvo
- Turunmaa: Kemiönsaari, Parainen, Åbo
- Läntinen Turun seutu: Naantali, Raisio, Rusko
- Salon seutu: Salo, Somero
- Turku, eteläinen
- Turku, pohjoinen

Alueellisiin Sote-keskuksiin tulisi kolmen henkilön operatiivinen johto, jotka yhdessä vastaavat alueen palvelutuotannon integraatiosta. Talouden ja toiminnan vastuuhenkilöiden lisäksi sote-palveluihin tulee myös substanssiasiantuntijoita asiantuntijajohtajiksi. (Varsinais-Suomen hyvinvointialue 2022.)

Varsinais-Suomen hyvinvointialue järjestää sairaalapalveluita ja sosiaali- ja terveystalvveluita:

- *TYKS/sairaalapalvelut.* Tehtävänä on mm. tuottaa erikoissairaanhoidon ja sairaanhoidon palveluita Varsinais-Suomen hyvinvointialueen alueella perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon kokonaisuuden kannalta tarkoituksenmukaisesti, tuottaa yliopistollisena sairaalana erityistason erikoissairaanhoidtopalveluita yhteistoiminta-alueella sekä tuottaa yliopistollisena sairaalana erityistason erikoissairaanhoidon palveluita.
- *Sosiaali- ja terveystalvvelut.* Tehtävänä on mm. tuottaa sosiaalihuoltolain ja sosiaalihuollon erityislainsäädännön mukaisia palveluja, oppilas- ja opiskelijahuoltolain mukaisia palveluita ja terveydenhuoltolain ja terveydenhuollon erityislainsäädännön mukaisia perusterveydenhuollon terveyttä edistäviä, sairauksia ehkäiseviä ja sairaanhoidollisia palveluja sekä suun terveydenhuollon palveluja. (Varsinais-Suomen hyvinvointialue 2022.)

Työkyvyn tuen palveluilla on monenlaisia yhdyspitoja Varsinais-Suomen hyvinvointialueella.

Yhdyspintoja syntyy mm. seuraavien palveluiden välille: VSSOTE-keskuksen työikäisten palvelut,

VSSOTE-keskuksen monialaiset palvelut, TE-toimiston palvelut, kunnan työllisyyspalvelut, työvoima-alueet, kuntakokeilut, Kela, kuntien HYTE-palvelut, järjestöt, Rikosseuraamusvirasto ja työantajat.

Asiakasohjaus ja palvelutarpeen arviointi

Asiakasohjauksen rooli ja merkitys kasvaa ja tarkoituksena on yhdenmukaistaa palvelujen saatavuutta Varsinais-Suomen hyvinvointialueella.

- Asiakasohjaus on asiakkaalle annettavaa yleistä neuvontaa ja ohjausta tai palvelutarpeen arvioinnin perusteella tehtävää palveluohjausta.
- Asiakkaan palvelutarvetta vastaavaa palvelujen saantia seurataan.
- Palveluohjaus hyvinvointialueella on asiantuntijan tai ammattihenkilön antamaa ohjausta, jonka tarkoituksena on varmistaa, että asiakas saa palvelutarvettaan vastaavat palvelut.

(Varsinais-Suomen hyvinvointialue 2022.)

Palvelutarpeen arviointi ja työkyvyn tuen tarpeen tunnistaminen ovat tärkeitä hyvinvointialueella.

- Palvelutarpeella tarkoitetaan asiakkaan todettua tarvetta saada sellaisia palveluja, jotka asiantuntijan tai ammattihenkilön arvion mukaan tukevat asiakasta. Käytännössä palvelutarpeen arviointitoiminta on toimintaa, jossa asiantuntija tai ammattihenkilö arvioi asiakkaan palvelutarvetta ja asiakkuuden edellytyksiä yhteistyössä asiakkaan kanssa sekä sitä, millä palveluilla tarpeisiin pystytään vastaamaan
- Terveystuella palvelutarpeen arviointi toteutuu yleensä hoidon tarpeen arviointina.
- Sosiaaliohjaus on sosiaalihuollon asiakkaan palvelutarpeen arviointia, jossa ohjataan asiakas palveluihin, tuetaan häntä palvelujen käytössä ja elämänhallinnassa ja tehdään yhteistyötä eri tukimuotojen yhteensovittamiseksi. Sosiaaliohjauksesta tehdään erillinen päätös, kun taas palveluohjauksesta ei tarvitse tehdä päätöstä
- Työkyvyn tuen tarpeen tunnistaminen tapahtuu usein lähipalveluissa, joita mm. SOTE-keskukset tarjoavat. (Varsinais-Suomen hyvinvointialue 2022.)

Työikäisten palveluketjut ja palvelukokonaisuudet sekä työkyvyn tuen palvelukokonaisuus

Hyvinvointialueen ja sote-keskusten on huolehdittava palveluketjujen ja palvelukokonaisuuksien määrittelemisestä ja sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen yhteensovittamisesta hyvinvointialueen muiden palvelujen kanssa. (Laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä (612/2021). Palvelukokonaisuudet, -tehtävät ja -ketjut muodostavatkin palvelujen järjestäjälle palvelutuotannon ohjaustyökalun ja palvelujen tuottajille raamin ja säännöt, joiden mukaan toimia (Koivisto, Liukko, Tiirinki ja Lyytikäinen 2020.)

Terveiden ja hyvinvoinninlaitoksen koordinoimassa Palvelukokonaisuuksien ja -ketjujen kehittämisverkostossa (PKPK-verkosto) kehitetään palvelukokonaisuuksien ja -ketjujen määrittelyn, ohjaamisen ja seurannan toimintamallia, jota voidaan soveltaa myös työikäisten sosiaali- ja terveydenhuollon palvelukokonaisuuksien ja työkyvyn tuen palveluihin. Palvelukokonaisuuksien, -tehtävien ja -ketjujen määrittely mahdollistaa palveluintegraation ja tiedolla johtamisen, kun yhtenäiset tietorakenteet ja luokitukset ovat palvelukokonaisuuksien ja -ketjujen taustalla (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2022 c.)

Työikäisten sosiaalipalvelujen määrittelytyötä tehdään Varsinais-Suomessa Työikäisten sosiaalipalvelujen kehittämisohjelmassa, joka käynnistyi tammikuussa 2022. Kehittämishanke jakaantuu kolmeen osioon:

- Työikäisten sosiaalipalvelujen palvelukokonaisuuden määrittely
- Monialainen työskentely sote-keskuksessa
- Rakenteellisen sosiaalityön edistäminen ja sosiaalityön tietoperustainen kehittäminen.

Työssä kuvataan monialaista palvelua tarvitsevien asiakkaiden palveluketjut ja palvelukokonaisuudet. Moniammatillinen työryhmä käyttää monialaisten palvelujen kuvaustyössä asiakassegmentointia ja sosiaalipalvelujen määrittelykortteja. Samalla mietitään mitkä työikäisten sosiaalipalveluista ovat jatkossakin lähipalveluita, mitä palveluita tarjotaan alueellisesti ja mitkä palvelut voidaan keskittää. Teemoina ovat myös digitaalisten palveluiden hyödyntäminen, jalkautuvan ja yhteisösosiaalityön hyvät toimintamallit sekä erityisen tuen tarpeisten asiakkaiden palvelukokonaisuudet ja palveluiden nivelvaiheet. (Varsinais-Suomen hyvinvointialue 2022.)

Työikäisten sosiaalipalveluihin kuuluvia palvelukuvausten määrittelyjä ovat mm.

- Sosiaalisen kuntoutuksen ja kuntouttavan työtoiminnan alueellisen palvelukokonaisuuden määrittely ja ehdotus järjestämisen mallista.
- Kuntouttavan työtoiminnan ja sosiaalisen kuntoutuksen tilanteen nykytilan kartoitus ja kehittäminen sen pohjalta.
- Kotoutumisen palveluiden kehittäminen.
- Yhteisösosiaalityö, jalkautuva sosiaalityö, sosiaaliohjaus ja matalan kynnyksen palvelut. Tässä hankkeessa kehitetään ja pilotoidaan Sote-keskuksiin myös monialaista tiimityöskentelyä ja työpariohjausmallia, jossa asiakas- ja palveluohjausta tekee Sote -työpari.

(Varsinais-Suomen hyvinvointialue 2022.)

Työikäisten terveystalveluiden ja työikäisten kuntoutustalvelujen palvelukokonaisuuksien kehittämistä ja määrittelyä tehdään mm. Varsinais-Suomen sote-keskuksissa maaliskuussa 2022 käynnistyneessä sote-keskustalvelujen kehittämishjektissa. (Varsinais-Suomen hyvinvointialue 2022.)

Varsinais-Suomen hyvinvointialueen palvelumäärittelyissä kuvataan myös *Työkyvyn tuen palvelukokonaisuutta* (tarkemmin liite 3.).

- *Perustason työkyvyn tuen talvelut* asiakkaille. Perustason työkyvyn tuen talvelut on suunnattu työikäisille asiakkaille, jotka ovat työkyvyn selvittelyn ja työkyvyn tuen tarpeessa. Tehtäviä ovat mm. asiakkaan työkyvyn tuen tarpeiden tunnistaminen perustason talveluissa ja ohjaus tarvittaviin sote-talveluihin. Työkyvyn tuen tiimiin kuuluu mm. lääkäri, työtömien terveydenhoitaja, työkykykoordinaattori. Perustason työkyvyn tuen talvelut toteutuvat pääosin lähipalveluna sote-keskuksissa.
- *Perustason erityisosaamistiimin työkyvyn tuen arvioiminen ja työkyvyn tuen talvelut* asiakkaille. Talvelu on tarkoitettu asiakkaille, joilla on erityisen vaativa työkyvyn arvion tai tuen tarve. Tarkoituksena on arvioida monialaisesti monimutkaiset työkykytilanteet, laatia lausunto asiakkaan asiakasvastaavalle ja tukea perustason työntekijöitä työkykyyn liittyvissä asioissa. Erityisosaamistiimiin kuuluu työkykykoordinaattori, sosiaalityöntekijä, työterveyslääkäri, psykiatrinen sairaanhoitaja, kokemusasiantuntija, Kelan työkykyneuvoja ja työllisyysasiantuntija. Osa-aikaisia työntekijöitä voivat olla ammatinvalintapsykologi, psykologi, erikoislääkärit (neurologi, psykiatri, fysiatri, päihdelääkäri), toimintaterapeutti ja fysioterapia-

peutti. Työkykykoordinaattorit toimivat hyvinvointialueella erityisosaamisen osaamiskeskuksissa, jotka tuottavat myös osan erityispalveluista. Peruspalvelut voivat konsultoida erityisosaamistiimiä ja työkykykoordinaattori organisoii tiimin toiminta.

Hyvinvointialueella kehitetään *perustason palveluiden* yhdenvertaista saatavuutta ja oikea-aikaisuutta, *yhtenäistetään sote-keskusten toimintakäytäntöjä* sekä lisätään *perustason ja erikoistason yhteistyötä* palveluketjujen sujuvoittamiseksi. (Varsinais-Suomen hyvinvointialue 2022.) Varsinais-Suomessa työkyvyn tuen palveluiden kokonaisuutta kuvataan myös työkyvyn tuen toimintamallin avulla. Työkyvyn tuen palveluketjujen kohderyhmää ovat työikäiset kuntalaiset, joilla on työkykyhaaste. Työkyvyntuen palvelujen saaminen ei edellytä diagnoosia ja palveluissa käytetään olemassa olevia asiakastietojärjestelmiä (esim. Pegasos, Effica, TYPPI). Toimintaan vaikuttavia lakeja ovat mm. JTYP, TYP, SHL, kuty-laki, hallintolaki ja asiakastietolaki. Malli on kehitetty työkykyohjelman Kaveria ei jätetä-hankkeessa. Toimintamallit tarkentuvat, kun hyvinvointialueet ja Sote-keskukset saavat muotonsa ja samalla myös työkyvyn tuen palvelut ja niiden välinen yhteistyö konkretisoituvat.

Tiedonhallinta, hyöty ja vaikuttavuuden mittaaminen

Turvallinen tiedonhallinta, tietojärjestelmät ja hyvä kirjaaminen ovat myös oleellisessa osassa työkyvyn tuen toimivaa yhteistyötä myös hyvinvointialueella ja Sote-keskuksissa (Anttila, Jeskanen, Konttinen, Mäkelä, Pättikangas, Rätty, Taina ja Valkeinen 2021). Asiakastilanteissa kertyvä työ- ja toimintakykytieto on keskeistä sosiaali- ja terveydenhuollon tuottamaa tietoa, jonka kirjaamiseen, tallentamiseen, arkistointiin tai välittämiseen ei ole vielä kansallisesti sovittuja tapoja. Yhtenäisen tiedon puuttuessa ei saada tietoa esimerkiksi erilaisten palveluketjujen vaikutuksesta työ- ja toimintakykyyn. Tämän kehittämiseksi on tehty ehdotuksia yhtenäisen työ- ja toimintakyvyn konseptiksi niin Suomessa kuin Varsinais-Suomessakin.

Työkyvyn tuen palvelujen järjestämisen ja tuottamisen tavoitteiden saavuttamista pitää myös mitata ja mittaamiseen tarvitaan toimivia ja selkeitä mittareita. Mittareiden avulla voidaan todentaa mitä hyötyä työkyvyn tuen palveluista seuraa kuntalaisille, työmarkkinoille, työelämälle, julkiselle sektorille ja kansantaloudelle:

- Palveluiden pitää olla vaikuttavia
- Palvelujen pitää edistää työ- ja toimintakykyä (korjaavat ja ylläpitävät toimenpiteet)
- Palveluiden pitää ehkäistä ennenaikaista työkyvyttömyyttä

Käytettävät mittareita on kehitetty työkykyohjelman hankkeissa ja mittarit voivat olla erilaisia:

Vaikuttavuus	• Asetetut asiakastavoitteet etenevät / toteutuvat • Palvelujen ulkopuolella olevat on saatu palvelujen piiriin
Ennen / jälkeen vertailu = toiminnan vaikuttavuus	• Huom. Pitkäaikaisen tuen seuranta kun toiminta ei ole päättynyt tai kun toiminta jatkuu pitkään
Asiakkaan tekemät itsearviointit	• Kykyviisari, • ICF (Whodas)
Kelan tilastoista	• Työkyvyttömyys • Sairaslomalla olevat • Eläköityvät • Opiskelijat
Efficaan / LiveCareen päättymissy palvelulle, kun asiakkaan prosessi on saatu päätökseen ja hän on siirtynyt palveluun tai toimenpiteeseen X	• Työllistyminen • Eläköityminen • Ammatillinen kuntoutus • Lääkinnällinen kuntoutus jne.

Kuvio 6. Millä mittarilla voidaan seurata palvelujen järjestämisen ja tuottamisen tavoitteiden saavuttamista? Mistä tieto saadaan? (Työkykyohjelma Satasote 2022)

4 Asiakasosallisuus ja-toimijuus sekä kokemusosaaminen työkyvyn tuen palveluiden lähtökohtana

4.1 Asiakaslähtöisyys ja asiakasosallisuus käsitteinä

Käsitteenä asiakaslähtöisyys tarkoittaa toimintatapaa, jossa asiakas nähdään aktiivisena toimijana, yksilönä sekä yhdenvertaisena kumppanina ammattilaisten rinnalla. Toiminnan lähtökohtana ovat asiakkaan tarpeet sekä voimavarat. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2021 a.) Työskentelyssä on läsnä tasapuolisesti niin asiakkaan kuin työntekijän asiantuntijuus ja näkökulmat (Tie työelämään n.d.a). Asiakaslähtöisyys on palvelukokonaisuuksien ja -järjestelmien perusta niin suunnittelussa kuin toteutuksessa (Sihvo ym. 2018, 12). Asiakasosallisuudessa asiakas osallistuu ja kokee voivansa aidosti vaikuttaa palveluiden suunnitteluun, tuottamiseen, kehittämiseen, arviointiin sekä näihin liittyviin päätöksiin yhdessä ammattilaisten kanssa. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2021.) Ulkoapäin tuotetun rakenteen sijaan, osallisuudessa on siis kyse yksilön tunteesta ja kokemuksesta (Talentia 2017, 16).

Rissanen (2021) kuitenkin toteaa, ettei asiakasosallisuudelle käsitteenä löydy pelkästään yhtä yleisesti hyväksyttyä määritelmää; se voidaan muun muassa nähdä sosiaalityön työtapana, jossa asiakas on toimenpiteiden kohteena olemisen sijasta toiminnan subjekti, aktiivinen toimija (Rissanen 2021, 137–138) sekä oman elämäntilanteensa ja palveluidensa asiantuntija (Tie työelämään n.d.b). Edellä mainittujen lisäksi se voi tarkoittaa palveluiden kehittämistä asiakkaiden tarpeiden mukaisesti, sekä kuten jo aiemmin todettiin, asiakkaiden mahdollisuutta olla mukana toteuttamassa, kehittämässä ja arvioimassa palveluita. (Rissanen 2021, 137–138.) Asiakasosallisuutta voidaan tarkastella lisäksi ainakin kahdella eri tasolla; onko asiakas mukana palveluiden suunnittelussa ainoastaan oman palvelunsa osalta vai osallistuuko hän palveluiden suunnitteluun ja kehittämiseen laajemmassakin mittakaavassa (Leemann & Hämäläinen 2015, 4). Osallistuminen palveluiden kehittämiseen yleisellä tasolla ei vaadi asiakkuutta (Tie työelämään n.d.a).

Käsitteet osallisuus ja osallistuminen tarkoittavat eri asioita, vaikka ne saattavatkin joskus sekoittua keskenään. Osallisuuden ja osallistumisen erottaa toisistaan kuitenkin *toimijuus*. Ihminen voi osallistua toimintaan ilman omia tekoja tai päätöksiä, kun taas osallinen henkilö on samalla toimija, eli osallistumisen lisäksi myös mukana tekemässä, toimimassa ja päättämässä asioista. (Mölsä 2019.)

Osallisuuden toteutuminen edellyttää asiakkaan mahdollisuutta vaikuttaa palveluprosessiinsa (Leemann & Hämäläinen 2015, 2). Osallisuus ja toimijuus vaativat myös luonnollisesti kokemusta ja tietoa erilaisista vaihtoehdoista ja niiden vaikutuksista (Mölsä 2019). Osallistuminen on siis osa osallisuutta, mutta osallisuus on laajempi asia, kuin osallistuminen pelkästään. (Leemann & Hämäläinen 2015, 2.)

Asiakasosallisuus on samanaikaisesti asiakkaan oikeus, palveluntuottajan ja -järjestäjän velvollisuus (Tie työelämään n.d.a) sekä edellytys palvelun onnistumiselle (Tie työelämään n.d.b). Asiakasosallisuus onkin tunnustettu tavoite ja arvo, joka näkyy muun muassa niin lainsäädännössä, eettisissä ohjeissa kuin valtakunnallisissa kehittämisohjelmassakin. Tämä keskeinen elementti uhkaa kuitenkin valitettavasti jäädä liian usein vain retoriikaksi, joka ei välttämättä juurikaan näy varsinaisessa työskentelyssä (Rissanen 2021, 137).

4.2 Asiakasosallisuus lainsäädännössä

Asiakasosallisuutta sekä sen huomioimista ja edistämistä käsitellään myös useissa eri laeissa. Lakiteksteissä sanan osallisuus korvaa monesti ilmaisut osallistuminen tai vaikuttaminen, jotka ovat osallisuuden keinoja (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2019a). Lait, joissa asiakkaan osallisuutta käsitellään ovat muun muassa Perustuslaki (731/1999), Kuntalaki (410/2015), Sosiaalihuoltolaki (1301/2014), Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (812/2000) sekä Laki potilaan asemasta ja oikeuksista (785/1992). (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2019b.) Myös monet sosiaalihuollon erityislainsäädäntöön liittyvät lait käsittelevät osallisuuden edistämistä. Tällaisia lakeja ovat esimerkiksi Laki kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001) sekä Laki toimeentulotuesta (1412/1997) (Sihvo 2018, 14).

- Perustuslain (731/1999) mukaan yksilöllä on oikeus osallistua ja vaikuttaa oman elinympäristönsä sekä yhteiskunnan kehittämiseen. Lain mukaan julkisen vallan tulee myös edistää

yksilön mahdollisuuksia osallistua häntä koskevaan päätöksentekoon sekä yhteiskunnalliseen toimintaan. (Suomen perustuslaki 731/1999.)

- Kuntalain (410/2015) mukaan valtuuston tulee huolehtia kuntalaisten vaikuttavista sekä monipuolisista vaikuttamisen ja osallistumisen mahdollisuuksista. Tällaisia voivat olla esimerkiksi palveluiden kehittäminen ja suunnittelu yhdessä palveluita käyttävien henkilöiden kanssa, kuntalaisraadit sekä keskustelu- ja kuulemistilaisuudet. Lain mukaan kuntiin tulee perustaa myös ainakin nuorisovaltuusto sekä vanhus- ja vammaisneuvostot, joiden tulee voida vaikuttaa etenkin itseään koskevissa asioissa. (Kuntalaki 410/2015.)
- Sosiaalihuoltolaissa (1301/2014) asiakkaan etua käsittelevässä pykälässä sanotaan, että arvioitaessa asiakkaan etua, tulee huomioida muun muassa se, miten erilaiset ratkaisut ja toimet turvaavat parhaiten; asiakkaan vaikuttamis- ja osallistumismahdollisuuden, itsenäisen suoriutumisen vahvistumisen, asiakkaan tarpeiden mukaisen ja oikea-aikaisen tuen sekä asiakkaan omia toivomuksia ja valmiuksia vastaavan tien työelämään, koulutuksen ja osallisuutta tukevan toiminnan. (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014.)
- Lain sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (812/2000) tarkoituksena on muun muassa lisätä asiakaslähtöisyyttä sekä edistää laadukkaan sosiaalihuollon sekä hyvän kohtelun toteutumista. Asiakkaan etu, toivomukset, mielipiteet sekä henkilökohtaiset tarpeet tulee huomioida toiminnassa. Lisäksi asiakkaan itsemääräämisoikeutta tulee kunnioittaa ja hänen tulee voida vaikuttaa palveluidensa suunnitteluun sekä toteutukseen. (Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 812/2000.)
- Laissa potilaan asemasta ja oikeuksista (785/1992) lähtökohtana on potilaan oikeus hyvään terveyden- ja sairaanhoitoon muun muassa itsemääräämisoikeuden sekä hoitoon pääsyn oikeuden näkökulmista (Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 785/1992).

4.3 Asiakasosallisuuden edistäminen työkyvyn tuen palveluissa

Asiakasnäkökulmasta tarkasteltuna Varsinais-Suomen Työkyvyn tuen palvelukokonaisuus - kehittämistyön lähtökohtana on työllistymisen ja sitä kautta toimeentulon turvaamisen lisäksi myös asiakkaan yhteiskunnallisen osallisuuden vahvistaminen (Innokylä n.d.). Kuten aiemmin jo todettiin, osallistuminen toimii väylänä osallisuuteen ja yksi tärkeä yhteisöllisen osallistumisen muoto yhteiskunnassamme on palkkatyö. Tästä osallistumisen muodosta ulkopuolelle jääminen rajaa

ihmiseltä tältä osin yhteyksiä myös yhteiskuntaan, ollen samalla merkittävä riskitekijä sosiaaliselle syrjäytymiselle. Monen muun osatekijän tavoin, ammatti ja työ määrittelee yksilön identiteettiä sekä paikkaa yhteiskunnassa. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2019a.)

Tutkimustulosten mukaan työelämän ulkopuolella olevien henkilöiden kokemus osallisuudesta on selkeästi muita huonompi ja tämä kokemus korreloi myös työttömyyden keston kanssa (Leemann ym. 2021). Osallisuutta laajemmassa kuvassa tarkasteltuna on myös todettu, että kokemus heikosta osallisuudesta on yhteydessä muun muassa yksinäisyyteen, vakavaan psyykkiseen kuormitukseen sekä huonoksi koettuun työkykyyn (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2022e). Yhteiskunnan eri palvelut, kuten juuri esimerkiksi työllisyyspalvelut, ovat tärkeässä asemassa osallisuutta edistettäessä (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2019a). Asiakasosallisuuden tärkeyttä korostaa sen vahva linkittyminen yksilön kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin (Rissanen 2021, 137).

Osallisuuden vaalimisella voidaan saavuttaa monenlaisia hyötyjä. Asiakasosallisuus voi voimaannuttaa ja edistää asiakkaan sitoutumista palveluihin. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2022f.) Kokemus osallisuudesta motivoi asiakasta eteenpäin esimerkiksi kuntoutumisessa, opinnoissa ja työssä sekä tukee vastoinikäymisissä. Se myötävaikuttaa mahdollisuuksien näkemisessä ja niihin tarttumisessa. (Leemann ym. 2021.) Osallisuus ja aidot vaikutusmahdollisuudet rohkaisevat asiakasta ottamaan enemmän vastuuta tilanteestaan ja edistävät myös asiakkaan itsenäistä suoriutumista jatkossa. (Sihvo ym. 2018, 16). Tärkeää on asiakkaan luottamuksen vahvistuminen suhteessa asiakkaan omiin voimavaroihin, kykyihin, mahdollisuuksiin sekä oman toiminnan merkityksellisyyteen. (Rissanen 2021, 143.)

Asiakasosallisuuden edistäminen hyödyttää asiakkaan lisäksi myös työntekijöitä ja palvelunjärjestäjiä. Työntekijät saattavat kuitenkin joskus kokea asiakkaiden kokemustiedon jonkinlaisena uhkana omalle asiantuntijuudelle, mutta näin asia ei luonnollisesti ole. Asiantuntijatieto sekä asiakkaiden tuottamaa kokemustieto täydentävät toinen toistaan ja asiakkaalta saatu tieto voi joskus tarjota työntekijälle uusia näkökulmia työhön. (Linnanmäki 2018) Asiakkaiden osallistuminen palveluiden kehittämiseen edesauttaa palveluita muotoutumaan toimiviksi, asiakkaiden tarpeiden mukaisiksi ja oikea-aikaisiksi sekä aiempaa vaikuttavammiksi kokonaisuuksiksi (Sihvo ym. 2018, 14). Asiakkaat tuottavat tärkeää tietoa niin palveluiden laadusta kuin kehittämiskohteista (Tie työelämään n.d.b.). Rissanen kiteyttää asiakasosallisuudesta osuvasti;

”Asiakasosallisuus on itsenään vahvistava myönteinen kehä, joka muuttaa elämää ja lisää hyvinvointia” (Rissanen 2021, 148).

Sosiaali- ja terveysministeriön hankkeessa *Asiakkaiden osallistumisen toimintamalli* osallisuuden ytimeksi asiakaspalvelutilanteessa nimetään neljä osatekijää; *kohtaaminen, vuorovaikutus, sopiminen ja vastuu*. Osallisuuden muodoiksi on nostettu asiakkaan aktiivinen osallistumien asiakkaan kyvyn ja halun mukaisesti, sitoutuminen palvelusuunnitelmaan ja omahoitoon sekä jaettu päätöksenteko. Osallisuuden toteutuminen puolestaan edellyttää asiakkaan kuulluksi tulemistä, vaikutusmahdollisuuksia sekä tarvittaessa oikeutta tukihenkilöön. (Sihvo 2018, 41.)

Työkykyohjelman 2020–2022 lähtökohta on, että asiakkaan tarpeiden mukaisella suunnittelulla ja riittävällä tuella jokainen töihin haluava on kykeneväinen johonkin työhön. Työkyvyttömyyden tarkastelun sijasta painotetaan *asiakkaan jäljellä olevaa työkykyä*. Asiakas on aktiivinen toimija, ja hänen osallisuuttaan sekä toimijuuttaan tuetaan koko prosessin ajan. Asiakkaan omat tavoitteet ja näkemykset määrittelevät tehtäviä ratkaisuja sekä työ- ja toimintakyvyn tuen toimia, joihin asiakkaan tulee myös voida osallistua omin ehdoin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020, 42.) Vaikuttamismahdollisuudet omassa elämässä ovat tärkeä osa myös laajempaa yhteiskunnallista osallistumista (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2019a), jonka todettiin jo aiemmin olevan yksi Varsinais-Suomen Työkyvyn tuen palvelukokonaisuus -kehittämistyön tärkeistä lähtökohdista.

Asiakassuunnitelma (esimerkiksi työkyvyn tuen suunnitelma) laaditaan yhdessä asiakkaan kanssa, mikä tarkoittaa käytännössä muun muassa asiakkaan kuulemistä, vaikutusmahdollisuuksia, yhdessä sopimista ja vuorovaikutusta asiakkaan sekä muiden tarpeellisten tahojen kanssa (esim. omaiset ja muut ammattilaiset) (Sihvo ym. 2018, 11). Asiakkaan osallistuminen suunnitelman tekoon on valtakunnallisen sosiaali- ja terveysalan eettisen neuvottelukunnan (ETENE) suositus sekä usean asiakassuunnitelman laatimista käsittelevän lain edellyttämä asia (Leemann & Hämäläinen 2015, 1).

Kysymällä asiakkaalta tämän omista näkemyksistä ja siitä mitä tämä haluaa tehdä, työntekijä antaa tilaa asiakkaan omille, henkilökohtaisten tarpeiden mukaisille tavoitteille ja työskentelytavoille työntekijän omien valmiiden kaavojen sijasta (Rissanen 2021, 143). Alansa asiantuntijoina ammattilaisten tieto on tietenkin tärkeää, mutta toiminnan lähtökohtana tulisi kuitenkin olla palveluita käyttävien henkilöiden omat tavoitteet ja kokemukset (Miettinen ym. 2017, 30). Työntekijä voi myös reflektoida omaa toimintaansa ja kysyä itseltään silloin tällöin esimerkiksi seuraavat kysymykset; luoko oma työtapani asiakkaalle aitoja vaikuttamismahdollisuuksia?

Auttaako toimintani asiakasta tavoitteiden saavuttamisessa? Entä edistääkö toimintani asiakkaan mahdollisuuksia päästä elämässä eteenpäin, esimerkiksi kouluttautumisen tai työllistymisen osalta? (Rissanen 2021, 148).

Kokemusta asiakasosallisuuden toteutumisesta työkyvyn tuen palveluita tarvitsevan asiakkaan kohdalla voidaan tarkastella muun muassa seuraavanlaisten asioiden kautta;

- Asiakkaan kokemus saamastaan palvelusta; millainen kohtaaminen oli, kohdeltiinko asiakasta kunnioittavasti ja hyvin, mahdollistuiko aito vuoropuhelu ja asiakkaan kuulluksi tuleminen?
- Onko asiakas voinut vaikuttaa palveluunsa, tehtäviin päätöksiin ja kyennyt tuomaan omia näkemyksiään ja muita tärkeitä asioita esille esimerkiksi itsestään, elämäntilanteestaan sekä taustoistaan? (Linnanmäki 2018.)

Asiakasosallisuuteen kuuluu siis, että asiakas asettaa omat muutostavoitteensa sekä ymmärtää oman vastuunsa ja roolinsa niitä kohti kuljettaessa (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2020a). Osallisuus ja esimerkiksi päätöksenteko omassa palveluprosessissa vaativat toteutuakseen luonnollisesti myös riittävästi tietoa omista oikeuksista ja erilaisista vaihtoehdoista sekä niiden mahdollisista inhimillisistä ja taloudellisista vaikutuksista asiakkaan elämässä (Talentia 2017, 16–17, 36). Riittävän tiedonsaannin kannalta olennaista on myös selkeä viestintä ja tarvittaessa esimerkiksi apuvälineiden, tulkkauksen tai selkokielen käyttö. Näiden huomioiminen on monesti edellytyksenä esimerkiksi erityisryhmien osallistumiselle. (Terveiden ja hyvinvoinninlaitos 2022f, Tie työelämään n.d.c.)

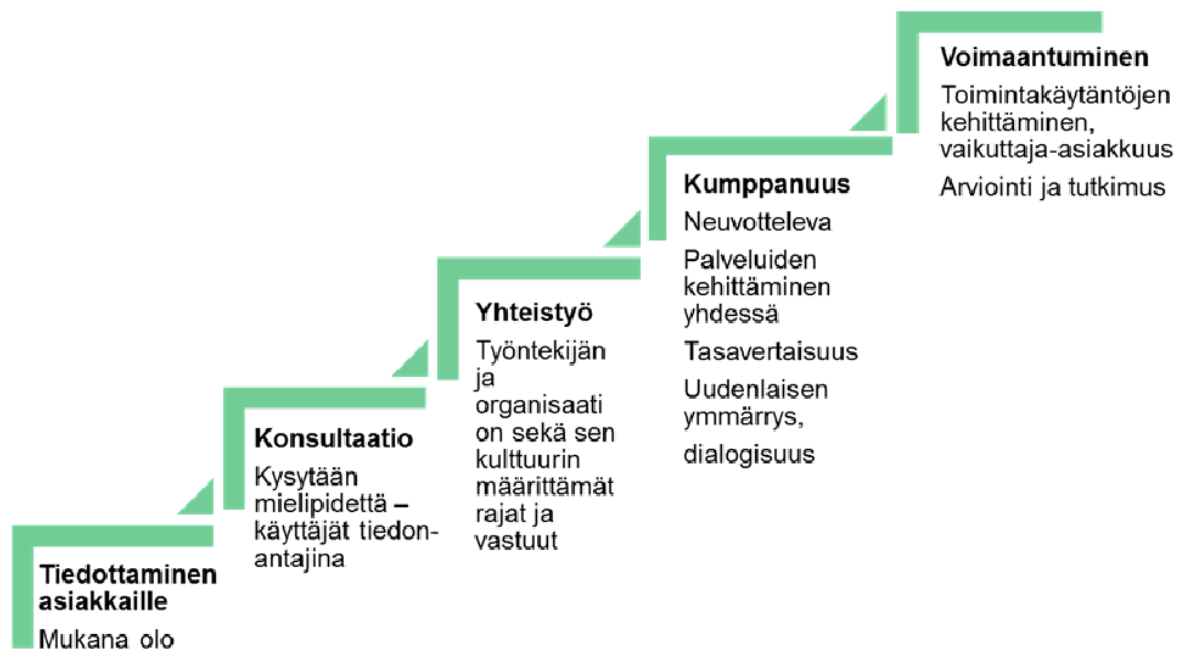
On hyvä pitää mielessä, etteivät samat palvelupolut sovellu kaikille asiakkaiden haasteiden ja mahdollisuuksien ollen aina erilaisia (Sihvo ym. 2018, 16). Kaikilla ei ole myöskään samanlaista mahdollisuutta, kykyä tai halua osallistua (Tie työelämään n.d.b.). Asiakasosallisuuteen kuuluu myös oikeus kieltäytyä palveluista. Tämä pohjautuu keskeiseen eettiseen lähtökohtaan, eli asiakkaan itsemääräämisoikeuteen sekä oikeuteen tehdä omia päätöksiä, kunhan niistä ei ole uhkaa muiden oikeuksille ja eduille. (Rissanen 2021, 145.)

Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen johtavan asiantuntija Eila Linnanmäki nostaa esille myös näkökulman liittyen ammattilaisten mahdolliseen pohdintaan siitä, voiko asiakkaiden vaikutusmahdollisuuksien ja äänivallan lisääminen aiheuttaa tilanteen, jossa työntekijät eivät käytännössä pystyisi vastaamaan enää asiakkaiden mahdottomiin tai epärealistisiin toiveisiin.

Linnanmäen mukaan tämä huoli on kuitenkin turha ja korostaa nimenomaan yhteistä vuoropuhelua ja avointa keskustelua esimerkiksi ammattilaisten työtä rajaavista reunaehdoista. (Linnanmäki 2018.)

Sosiaali- ja terveysministeriön sekä Työterveyslaitoksen Osatyökykyiset työssä -toimintamalliin liittyvässä tutkimusraportissa kuvataan ikääntyneiden osatyökykyisten kokemuksia yhteistyöstä työkykykoordinaattorin kanssa sekä osallisuuden rakentumista työskentelyn aikana. Haastattelujen pohjalta asiakkaiden kokemaa osallisuutta on havainnollistettu mukaillen Arnsteinin vuonna 1969 luomia osallisuuden portaita. Monet kokivat alkuun olevansa vain toiminnan kohteena, mutta yhteistyön edetessä kokemus osallisuudesta sekä toimijuudesta vahvistui. Haastateltavien mukaan asiakaslähtöisyys näkyi työkykykoordinaattorin työskentelyssä kuunteluna, kunnioituksena ja asiakkaiden toiveista ja tarpeista lähtevänä yhteistyönä. Asiakkaat saivat tukea ja apua päätöksenteossa ja etsiessään ratkaisuja. (Nevala ym. 2015, 2, 23–24.)

Osallisuuden portaat



Kuvio 7. Osallisuuden portaat (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 2020b.)

Asiakasosallisuuden toteutuminen järjestelmätasolla vaatii asiakkaiden asiantuntijuuden hyväksymistä sekä aktiivista hyödyntämistä (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2020a). Asiakasosallisuutta voidaan edistää muun muassa huolehtimalla monipuolisista palautteenannon ja vaikuttamisen kanavista, järjestämällä asiakastilaisuuksia, asiakasraateja ja -neuvostoja sekä yhteiskehittämisen ja palvelumuodon keinoin yhteistyössä asiakkaiden kanssa (Tie työelämään n.d.d.). Esimerkiksi asiakaspalautteita kerätessä asiakasosallisuus ei pääse toteutumaan täydessä potentiaalissaan, jos prosessi kulkee niin, että asiakkailta kerätään passiivisesti palautteet, jonka jälkeen työntekijät lähtevät keskenään kehittämään ja muokkaamaan palveluita. Tärkeää olisi ottaa tässä tilanteessa asiakkaat ja heidän omaamansa kokemustieto aktiivisesti mukaan kehittämistyöhön. (Linnamäki 2018.) Vaikuttamiskanavien ja -väylien valinnassa ja toteutuksessa on huomioitava myös asiakkaiden yksilölliset osallistumismahdollisuudet (Tie työelämään n.d.d.).

Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen sivuilta löytyy 24 apukysymystä, jotka auttavat ymmärtämään ja hahmottamaan sitä, miten eri palveluissa tai muussa toiminnassa edistetään asiakasosallisuutta. Kysymykset auttavat myös kehittämään toimintaa ja palveluita entistään. [24 apukysymystä osallisuuden tarkasteluun](#). (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos) Valtiotieteen tohtori, tutkija ja kokemusasiantuntija Päivi Rissanen on autoetnografisessa eli omakohtaiseen kokemukseensa pohjautuvassa väitöskirjatutkimuksessaan tarkastellut asiakasosallisuuden merkitystä suhteessa omaan sairastumis- ja toipumisprosessiinsa. Tärkeimmiksi asioiksi hän on nostanut kuulluksi tulemisen, mahdollisuuden toimia, dialogisen vuorovaikutuksen, arvostetuksi tulemisen, omien näkemysten ja kokemusten kunnioittamisen sekä mahdollisuuden tehdä mielekkäitä asioita. (Rissanen 2021, 140, 148.)

4.4 Voimavarakeskeinen työote ja kokemusosaaminen

Kokemusosaaminen on kokemukseen pohjautuvaa tietoa ja ymmärrystä, jonka hyödyntäminen tieteellisen ja ammatillisen tiedon rinnalla on tärkeää mahdollistaen myös ammattilaisten työotteet syventymisen laajemman ymmärryksen ja uusien näkökulmien myötä. Kokemustietoa voidaan käyttää esimerkiksi toisten tukemisessa, auttamisvalmiuksien lisäämisessä tai vaikkapa palveluita kehitettäessä. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2022g.) Asiakkaan tuottama tieto on erityisen

tärkeää hänen omassa palveluprosessissaan, mutta myös tarkasteltaessa palveluita laajemmassa mittakaavassa (Sinervo 2019).

Kokemusosaamisen hyödyntämisen näkökulmia ovat muun muassa asiakasosallisuus, vertaistoiminta, yhteiskehittäjäyys sekä kokemustoimija- ja kokemusasiantuntijatoiminta. Asiakasosallisuudella viitataan jo tutuksi tulleisiin asiakkaan mahdollisuuksiin osallistua oman palvelupolun suunnitteluun sekä palveluiden kehittämiseen laajemmassakin mittakaavassa, kun taas vertaistoiminnassa samankaltaisia asioita kokeneet ihmiset voivat tukea toisiaan. Yhteiskehittäjäydestä on puolestaan kyse, kun esimerkiksi jotain tiettyä toimintaa tai palvelua kehitetään yhteistyössä asiakkaiden, ammattilaisten sekä kokemusasiantuntijoiden kesken. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2022g.) Kokemustoimija- ja kokemusasiantuntijatoiminnassa esimerkiksi jostain palvelusta tai sairaudesta omakohtaista kokemusta omaava ja kokemusasiantuntijakoulutuksen käynyt henkilö valjastaa oman kokemuksensa ja osaamisensa käyttöön muiden hyödyksi. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2022g, Tie työelämään n.d.a.)

Kokemustoimija- ja kokemusasiantuntijatoiminnalla on tärkeä rooli myös osallisuuden edistämisessä. Toiminta voi esimerkiksi voimaannuttaa, tarjota mielekästä tekemistä sekä vahvistaa sosiaalisia verkostoja, jotka ovat saattaneet heiketä haastavan elämäntilanteen myötä. Toiminnan kautta myös palvelut kehittyvät, asiakkaiden ääni tulee paremmin kuuluviin, ihmiset löytävät helpommin tarvitsemansa avun piiriin ja heikommissa asemassa oleviin ihmisryhmiin kohdistuvat ennakkoluulot vähenevät. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2022g.) Ammattilaistensa tieto ei koostu pelkästään koulutuksesta ja teoreettisesta tiedosta, vaan asiakkaiden lisäksi myös työntekijöillä on kokemustietoa siitä, mikä palveluissa ei ehkä toimi ja mitä pitäisi lähteä kehittämään (Linnamäki 2018.)

Asiakkaan osallisuus ja voimaantuminen liittyvät vahvasti toisiinsa. Kuten osallisuus, voimaantuminenkin lähtee ihmisestä itsestään; toisen puolesta ei voi voimaantua, mutta esimerkiksi työntekijä voi sitä toiminnallaan tukea. (Rissanen 2021, 138.) Ihmisen voimavarojen huomiointi ja voimavarakeskeisen työotteen hyödyntäminen lähtee liikkeelle jo lainsäädännöstä. Asiakkaan voimavarojen ja vahvuuksien kartoittaminen näkyy Sosiaalihuoltolain (1301/2014) asiakassuunnitelmaa käsittelevässä pykälässä, jonka mukaan asiakassuunnitelman tulee sisältää sekä asiakkaan että työntekijän arviot asiakkaan voimavaroista ja vahvuuksista (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014). Sosiaalihuoltolain soveltamisopas puolestaan nimeää voimavarakeskeisen näkökulman

sosiaaliohjauksen lähtökohdaksi. Tavoitteena on asiakkaiden osallisuuden ja täysivaltaisen kansalaisuuden tukeminen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2017, 55.)

Voimavarakeskeisen työotteen keskiössä on asiakkaan toimijuus, aktiivisuus, osallisuus sekä elämänhallinta (Vogt 2016, 29). Tarkoituksena on suunnata huomiota ongelmista ja haasteista asiakkaan ja tämän läheisverkoston voimavaroihin (Mönkkönen 2020, 201). Olennaisia asioita voimaantumisessa ovat ihmisen henkilökohtaiset tavoitteet, tausta ja usko omiin taitoihin ja kykyihin. Elämänhallinnan vahvistumisen myötä ihmisen vaikutuskyky omassa elämässä ja itseään koskevilla päätöksillä lisääntyy ja samalla usko omiin voimavaroihin ja toiminnan merkityksellisyyteen kasvaa. (Rissanen 2021, 138–139.) Asiakkaan asiantuntijuuden hyväksyminen sekä vastavuoroisen vuorovaikutuksen muodostuminen ovat myös tärkeitä tekijöitä. Voimavarakeskeisyydessä korostuvat arvostava vuorovaikutus, kuulluksi ja kohdatuksi tuleminen sekä aito kiinnostus asiakkaan ajatuksista, näkemyksistä sekä toiminnasta. Voimavarakeskeisyys mahdollistaa kumppanuussuhteen muodostumisen asiakkaan ja työntekijän välille. (Vogt 2016, 29, 31.)

Asiakasosallisuuden mahdollisuus ja asiakkaan motivoituminen muutokseen liittyvät **tuen antajaan työorientaatioon ja toipumisorientaatioon**. Toipuminen on henkilökohtainen ja ainutlaatuinen asenteiden, arvojen, tunteiden, päämäärien, taitojen ja roolien muutosprosessi. Se on myös tapa elää tyydytystä tuovaa ja toivorikasta elämää sairaudesta huolimatta. Esa Nordling kuvaa toipumisorientaatiota sekä työn ja kuntoutumisen suhdetta ja kuntoutumisen edellytyksiä seuraavalla tavalla:

”Ollakseen kuntouttavaa työn pitää kuntoutujan kokemusmaailmasta katsottuna olla mielekästä ja siihen pitää liittyä oppimisen ja onnistumisen kokemuksia. Työn tuottamien onnistumisten kautta kuntoutujan uskomukset omista mahdollisuuksista vahvistuvat ja laajenevat, jolloin uskalletaan asettaa elämälle tavoitteita ja haaveita. Koska työkeskeisessä yhteiskunnassa ihmisarvo usein mitataan työn kautta, niin työn tekeminen ja siinä onnistuminen voi merkitä kuntoutujalle myös oman elämän merkityksellisyyden uudelleen löytymistä ja oman identiteetin muutosta.” (Nordling)

”Mikä tahansa työn tekeminen ei lisää kuntoutujan omanarvontunnetta tai vahvasta itsetuntoa: Työn pitää olla sellaista, että se vastaa kuntoutujan tarpeita ja voimavaroja. Tämä puolestaan edellyttää sitä, että nämä tarpeet ja voimavarat on oltava tiedossa. Niistä on keskusteltava

kuntoutujaan kanssa. Ne löydetään yhdessä hänen kanssaan. Niitä eivät ulkopuoliset voi määritellä.” (Nordling)

”Toipumisprosessin käynnistymisen ja edistymisen kannalta on oleellista se, että sekä sisäiset että ulkoiset edellytykset ovat toipumista tukevia. Kuntoutuja ja ammattilaisen tulisi kohdata toisensa niin, että syntyy keskinäistä luottamusta, arvostusta sekä turvallista keskusteluympäristöä, jolloin kuntoutuja rohkenee kertoa ammattilaiselle hyvinkin henkilökohtaisista asioista. Toipumisen kannalta on varmasti hyötyä, että kuntoutuja uskoo saavansa palveluista tarvittavaa apua ja että ammattilainen uskoo pystyvänsä auttamaan kuntoutujaa.” (Nordling)

Työllistymisen onnistumisessa ja työkyvyn tukemisessa on kysymys pitkälti siitä, motivoituuko asiakas muutokseen ja saako hän kokemuksen osallisuudesta työllistämistoimissa. Työterveyslaitos ja THL (2020) kuvaavatkin asiakasosallisuutta talona, jossa on erilaisia tasoja:



Kuvio 8. Asiakasosallisuuden talo (Työterveyslaitos 2020).

5 Työkykykoordinaattori ja työkykytiimi osatyökykyisten tukena

5.1 Työkykykoordinaattori asiakasvastaavana työkyvyn tuen prosessissa

Työkykykoordinaattori on osatyökykyisten työnhakijoiden palveluiden asiantuntija, joka auttaa työttömänä olevia ja myös työssä olevia osatyökykyisiä henkilöitä (TE-palvelut 2022). Työkykykoordinaattori on moniosaava asiantuntija, joka hallitsee ammatillisen kuntoutuksen keinot, Kelan tukimuodot sekä eläke- ja vakuutusasiat (Työterveyslaitos 2015). Työkykykoordinaattori tuntee työelämän kiemurat ja palvelujärjestelmän. Hänen tarkoituksenaan on löytää räätälöityjä ratkaisuja osatyökykyisen työllistymisen edistämiseksi (Työmarkkinatori 2021).

Työkykykoordinaattorin asiakkaaksi tulee ihmisiä, joilla epäillään jokin rajoite siihen työhön, jota hän tekee tai tunne siitä, ettei hän ole täysin työkykyinen. (Pohjois-Savon TE-toimisto 2019, osa 2.) Työkykykoordinaattorin asiakkaaksi tulevilla henkilöillä voi olla hyvin erilaisia taustoja ja haasteita arkielämässä ja työssä selviytymisessään. Työkykykoordinaattorin osatyökykyinen asiakas voi olla esimerkiksi koulut keskeyttänyt nuori aikuinen, joka on koulukiusaamisesta aiheutuneen masennuksen vuoksi jäänyt kotiin ja lopettanut ammattikoulun tai lukion kesken ja on nyt vaarassa syrjäytyä sekä jäädä tuuliajolle. Tai vaihtoehtoisesti asiakkaaksi voi tulla keski-ikäinen ammattiautoilija, joka on onnettomuudesta johtuen joutunut pyörätuoliin, eikä tästä syystä enää kykene tekemään rekkauskurin työtehtäviä, mutta pystyy kyllä työskentelemään esimerkiksi ajojärjestelijänä. (TE-palvelut Varsinais-Suomi 2020.)

Työkykykoordinaattorin tehtävänä on varmistaa, että työkyvyn alenema ei vie ketään työelämän ulkopuolelle (STM 2018) ja etsiä henkilön tilanteeseen sopivia palveluja sekä muita ratkaisuja (TE-palvelut 2022). Työkykykoordinaattoria vastaavia nimikkeitä ovat myös työhyvinvointikoordinaattori, työhyvinvointiasiantuntija sekä työhyvinvointisuunnittelija. Toisinaan työkykykoordinaattorin tehtäviä vastaavaa työtä tekee työpaikalla henkilöstösuunnittelija, henkilöstökoordinaattori, kuntoutussuunnittelija tai työhönvalmentaja nimikkeillä työskentelevä henkilö. (Hemmi-Lehtola 2017, 8.)

Työkykykoordinaattorien tehtävissä painottuu työnantaja- ja yritysysteistyön kehittäminen sekä palvelujen yhteensovittaminen, jotta osatyökykyisten työnhakijoiden palvelutarpeisiin voidaan vastata ja heidän mahdollisuutensa työllistyä ovat paremmat. Tällä hetkellä TE-toimistossa työskentelevän työkykykoordinaattorin tehtävänä on pitää huoli, että osatyökykyinen työnhakija saa kaikki hänen työllistymistään edistävät palvelut riippumatta siitä, kuka tai mikä taho palvelun järjestää. Palveluiden koordinoimista helpottamaan työkykykoordinaattorit rakentavat omalle alueelleen toimivan yhteistyöverkoston yhdessä muiden tahojen asiantuntijoiden kanssa. (TEM 2022.)

Työkykykoordinaattori kerää yhteen tietoa ja saatavilla olevista palveluista sekä ohjaa asiakkaan oikeaan paikkaan. Työkykykoordinaattori toimii linkkinä eri toimijoiden ja yhteistyökumppaneiden välillä. (TE-palvelut Varsinais-Suomi 2020.) Työkykykoordinaattori auttaa osatyökykyistä työnhakijaa sekä työnantajaa löytämään toisensa (TE-palvelut 2019). Lisäksi TE-toimistossa työskentelevä työkykykoordinaattori myös vahvistaa oman talon ammattilaisten osaamista osatyökykyisyyteen ja heidän palveluihinsa liittyen. Tällöin henkilöstöasiakastyötä tekevien ammattilaisten tiedot pysyvät ajan tasalla ja he osaavat olla paremmin asiakkaan tukena siirtymävaiheessa ja asiakasprosesseissa. (TE-palvelut Varsinais-Suomi 2020.)

Työkykykoordinaattorin tehtäviin kuuluu asiakkaiden neuvonnan ja ohjauksen lisäksi tuki ammattilaisille sekä työnantajille palveluiden hakuprosessissa esimerkiksi palkkatuen, työolosuhteiden järjestelytuen tai työkoelupaikan hakemisessa. Myös palveluverkostotyöskentely kuuluu työkykykoordinaattorin tehtäviin. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi yhteistyötä oppilaitosten ja oppisopimustoimiston kanssa. (TE-palvelut Varsinais-Suomi 2020.) Palvelujärjestelmässä toimivan työkykykoordinaattorin tehtävänä on tunnistaa järjestelmän mahdolliset aukot ja päällekkäisyydet. (STM 2018.) Työkykykoordinaattoreiden työllä tuetaan työurien pidentämisen tavoitetta sekä pienennetään työttömyydestä aiheutuvia kustannuksia. Työkykykoordinaattorin työ parantaa yksilön hyvinvointia ja toimeentuloa. (Hemmi-Lehtola 2017,2.) Työkykykoordinaattorin työnkuvan tärkeä osa on verkostoitumista, oman tietämyksensä syventämistä sekä tiedon jakamista (Tie työelämään 2016).

Työkykykoordinaattorin tuella saadaan osatyökykyisten osaaminen paremmin käyttöön. (Hemmi-Lehtola 2017,2). Erityisesti kuntatyönantajat ovat kokeneet, että heidän asiantuntijuutensa ei ole

ollut riittävällä tasolla työssä jatkamista tukeviin etuuksiin sekä toimintamalleihin liittyen. Myös eri tahojen välisessä yhteistyöosaamisessa on koettu olevan osaamisvajetta. (Hemmi-Lehtola 2017,6.)

Työkykykoordinaattorin työpaikkoja on tällä hetkellä muun muassa työterveyshuollossa ja terveydenhuollossa, sosiaalipalveluissa, työ- ja elinkeinopalveluissa, järjestöissä ja oppilaitoksissa (STM 2021), sekä Kelassa ja erilaisissa HR- tehtävissä (STM 2018). Kuntasektorilla työkykykoordinaattoreista noin 75 % työskentelee henkilöstöpalveluissa ja noin 5% työterveyshuollossa (Hemmi-Lehtola 2017, 9).

Työnantajalle

Työkykykoordinaattori toimii työnantajan tukena. Hänen tehtävänä on luoda käytännöt ja toimintamallit, jotka edistävät osatyökykyisen työnhakijoiden ja työntekijöiden tilannetta yhdessä työnantajan kanssa. Työkykykoordinaattori tekee yhteistyötä työnantajien ja muiden alueellisten verkostojen kanssa, joka on tavoitteellista ja kehittävää. Hän auttaa työnantajaa löytämään ratkaisuja työvoimapulaan tarjoamalla vaihtoehtona osatyökykyisten työnhakijoiden työllistymistä. Työkykykoordinaattori opastaa työnantajaa löytämään oikeat ratkaisut jo olemassa olevan henkilökunnan työkykyasioissa. (TE-palvelut 2022.)

Työntekijälle

Työkykykoordinaattorin tehtävänä on auttaa työntekijöitä tai työnhakijoita löytämään keinoja jatkaa työssään, vaihtaa työnkuvaansa, kouluttautua uudelleen tai hakeutua kuntoutukseen. Hän etsii asiakkaan kanssa yhdessä asiakkaalle parhaiten sopivan räätälöidyn ratkaisun kaikista olemassa olevista keinoista, etuuksista ja palveluista. Se on usein yksilöllistä ja pitkäkestoistakin tukea ja ohjausta työllistymiseen tai johonkin muuhun ratkaisuun. Työkykykoordinaattori pitää huolta siitä, että hakijan työnhakusuunnitelma etenee. (Tie työelämään 2016.)

Menetelmät

Yksi työkykykoordinaattorin keskeisimmistä menetelmistä on *asiakkaan kanssa keskustelu, dialogi*. Keskustelemalla käydään läpi asiakkaan taustaa, koulutushistoriaa, aikaisempi työkokemus sekä tämänhetkinen tilanne. Asiakkaan kanssa pohditaan, onko nykyisessä työssä jatkaminen mahdollista esimerkiksi työtä räätälöimällä. Jos päädytään ettei asiakkaalla ole nykyisessä työssä enää mahdollista jatkaa edes työtä muokkaamalla, aletaan pohtimaan käytännönläheisesti, mikä työ voisi olla sopivampaa ja mitä reitti olisi asiakkaalle paras tavoitteeseen pääsemiseksi. (Työterveyslaitos 2015.)

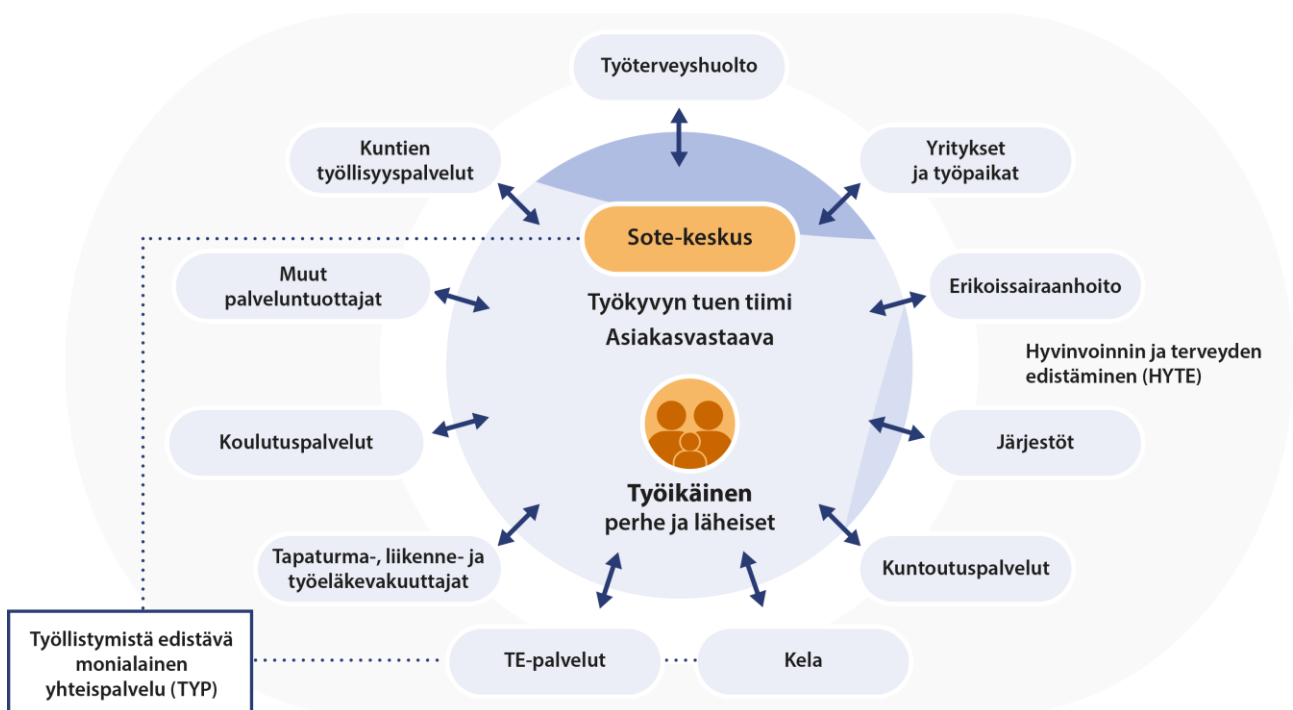
Työkykykoordinaattorin tehtävänä on laatia asiakkaan kanssa *asiakassuunnitelma* asiakkaan tilannetta parhaiten palvelevista keinoista, etuuksista sekä palveluista, jotta työkyky pysyisi yllä. Työkykykoordinaattori vastaa siitä, että laadittu suunnitelma toteutuu, mutta päävastuu tukiprosessin onnistumisesta on työnantajalla. (Tie työelämäään 2021.) Työkykykoordinaattori auttaa asiakasta tilanteen selvittelyn lisäksi ihan konkreettisesti esimerkiksi työn haussa. Hän kulkee asiakkaan rinnalla koko matkan ajan. (TE-palvelut 2019.)

Esimerkki työkykykoordinaattorin käyttämistä menetelmistä on *Ratko-malli*. Ajatuksena on, että osatyökykyiselle työntekijälle etsitään olemassa olevista työtehtävistä sopivat tehtävät eli ei keksitä uusia tehtäviä, vaan *järjestellään uudestaan olemassa olevia työtehtäviä* (TE-palvelut Varsinais-Suomi 2020). Työnkuvia ja tehtäviä pilkkomalla voidaan osatyökykyiselle työntekijälle koostaa uusi tehtävänkuva (Vamlas 2016). Ratko- malli on kehitetty STEAn rahoittamassa hankkeessa vuosina 2012–2016 yhdessä yli kolmenkymmenen yrityksen ja työnantajan kanssa (Esteetön rekrytointisivusto). Jos osatyökykyisellä työntekijällä ei ole kaikkia räätälöityyn työhön vaadittavia taitoja, voi työkykykoordinaattori olla yhteydessä oppisopimustoimistoon, jossa työntekijälle suunnitellaan sopiva koulutuspaketti vaadittavien taitojen hankkimiseksi (TE-palvelut Varsinais-Suomi 2020).

Osatyökykyisen henkilön työntekoa voidaan edistää työ- ja elinkeinotoimiston *työolosuhteiden järjestelytuella*. Työnantaja voi saada työolosuhteiden järjestelytukea, jos työhön palkattavan henkilön tai työssä jo olevan henkilön vamma tai sairaus edellyttää *uusia työvälineitä tai kalusteita, muutoksia työpaikalla tai toisen työntekijän apua työssä*. (TEM 2022.)

5.2. Työkykytiimi ja työhönvalmennus asiakkaan työkyvyn polkua tukemassa

Työkykytiimi tekee monialaista työ- ja toimintakyvyn arviointia. Työkykytiimillä on koordinaattori ja eri alojen vastuutyöntekijät, kuten sosiaaliohjaaja, terveydenhoitaja, toimintaterapeutti, fysioterapeutti, lääkäri, kokemusasiantuntija, Kelan asiantuntija ja TE-asiantuntija. Työtä tehdään verkostoissa, jossa yhteistyökumppaneita on paljon. Tätä kokonaisuutta on kuvattu seuraavassa Keski-Uudenmaan työkykyhankkeen työstämässä kuvassa, joka löytyy Innokylästä.



Kuvio 9. Monialainen työkyvyntuen palvelukokonaisuus. (Työterveyslaitos 2022).

Asiakas nousee tässäkin keskiöön ja hänen saamansa tuki on toiminnan vaikuttavuuden lähtökohta. Viranomaistoimijoiden lisäksi nousevat myös kolmas sektori ja yksityiset palveluntuottajat tärkeään rooliin.

Onnistuneen työkyvyn tuen haasteena on usein se, että tuen antajia on paljon ja kullakin toimijalla on oma ymmärryksensä ja tapansa tuottaa palveluita. Kelan tutkijat kirjoittavat onnistuneesta pal-

velujen yhteen tuomisesta ja jaetusta ymmärryksen tärkeydestä. Toimintatapojen, visioiden ja arvojen pitää olla selkeitä sekä asiakkaille, johdolle että kaikille asiakkaan kanssa työskenteleville asiantuntijoille. (Haapa-Aho ym. 2020.)

Työkykytiimin asiakkaan tunnusmerkkejä on kuvattu seuraavaan kuvaan. Lähtökohtana on asiakkaan suostumus tulla työkykytiimin palvelujen käyttäjäksi. Asiakkaat ovat työikäisiä ja työkykytiimin palveluita tarjotaan erityisesti pitkäaikaistyöttömille ja heikossa työmarkkina-asemassa oleville henkilöille, joiden työllistymisen esteet eivät välttämättä ole tiedossa ja elämäntilanne on epäselvä tai jumiutunut.

TYÖKYKYTIIMIN ASIAKKAAN TUNNUSMERKKEJÄ



Kuvio 10. Työkykytiimin asiakkaan tunnusmerkkejä (Työkykyohjelma 2022).

Jos aikaisemmat tai yksittäiset palvelut eivät ole auttaneet tai ne ovat keskeytyneet tai asiakkaalla on moninaisia työ- ja toimintakyvyn haasteita, voi työkykytiimiltä saada myös konsultaatioapua ja ohjausta palveluiden yhteensovittamisessa.

Työhönvalmennusta ja työkyvyn selvittelyä voidaan usein auttaa mallinnetulla työkyvyn tuen polulla. Työkyvyn tuen polun on tarkoitus palvella kaikkia asiantuntijoita ja varsinkin asiakasta itseään. Selkeä ja toimiva polku on helposti tulkittavissa. Polun avulla asiakkaan olisi helpompi saada selvää,

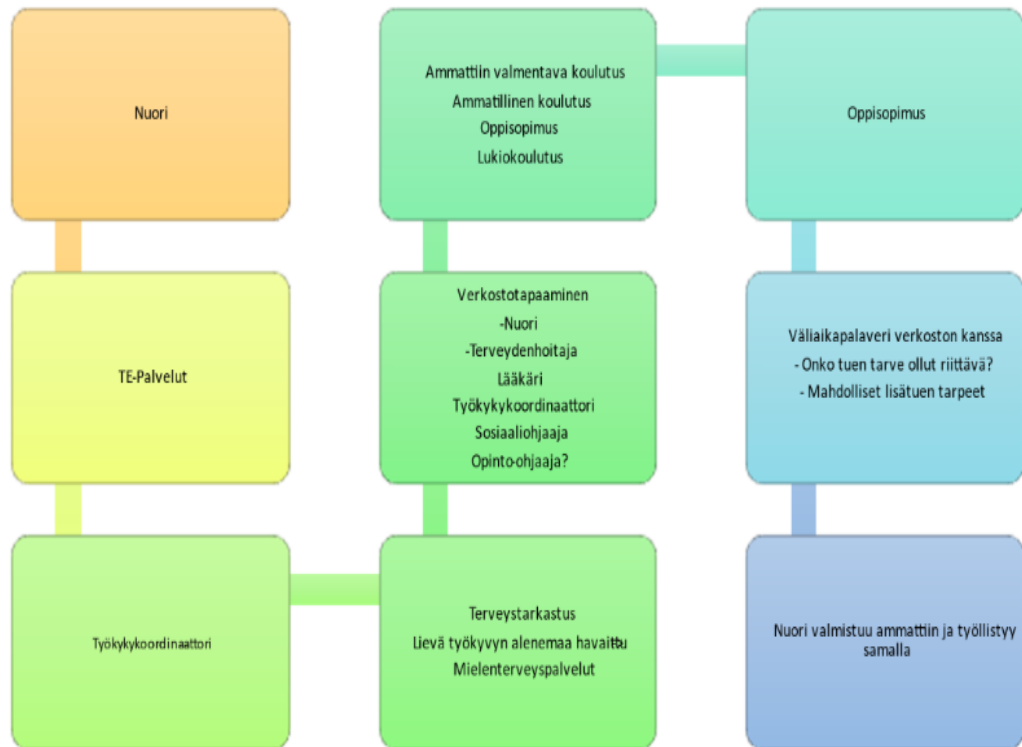
miten hänelle suunniteltu palvelu etenee eri tilanteissa ja se voitaisiin soveltaa, oli kyseessä nuori tai pitkäaikaistyötön. Tässä myös korostuu eri asiantuntijoiden oma ammatillinen osaaminen ja muiden verkostossa toimivien yhteistyötaitot. Asiantuntijoiden ammattitaito tulitaisiin varmistamaan eri koulutuksin säännöllisin väliajoin.



Kuvio 11. Työkyvyn tuen polku (Työkykyohjelma 2022).

Yksittäisen asiakkaan kohdalla työkyvyn tuen polut voivat löytää viitteitä mallinnetuista poluista ja siksi polkuesimerkkejä tarvitaan. Seuraavassa kuvassa on esimerkki nuoren henkilön polusta, jossa ensimmäinen yhteydenotto TE-palveluihin johtaa mm. terveydentilan selvittelyyn ja ammatillisen valmentavan koulutuksen avulla oppisopimukseen, ammattiin ja työllistymiseen.

Työkyvyn tuen polku esimerkki



Kuvio 12. Työkyvyn tuen polku -esimerkki (Turun AMK-opiskelijat 2022)

Työkykykoordinaatioprosessi syntyy työntekijän työskentelypolun ja asiakkaan kuulluksi tulemisenkokemuksen kautta. Hyvin kuvattu työntekijän polku auttaa näkemään millaisten vaiheiden avulla työkyvyn tuki rakentuu. Asiakkaan työkyvyn tuen tunnistaminen on työntekijän tekemisenä ammatillista työtä verkostossa ja asiakkaan kokemuksena mm. sitä että häntä on kuultu, hän saa tarkoituksenmukaista tukea ja hänelle on kerrottu erilaisista vaihtoehdoista. Asiakkaan motivointi ja asiakkaan oman motivaation löytyminen edellyttävät etukäteen tehtävää tietoihin tutustumista, yhteydenpitoa, ehkä myös tapaamisia ja erilaisten asioiden ratkaisukeskeistä selvittelyä. Seuraavassa kuvassa asiaa on havainnollistettu vielä tarkemmin.

ASIAKKAAN KOKEMUS

Asiakkaan työkyvyn tuen tarpeen tunnistaminen

Minua kuunnellaan ja työkyvystäni kysytään peruspalveluissa. Minulle kerrotaan palveluista. Olen tietoinen, että työkyvykoordinaattori soittaa minulle. Näin työkyvyn tuesta odotustilassa ja vastaanotolla huoneentauluja.

Tapaaminen

Tapaamisessa minua kuunnellaan ja keskustelu on ratkaisukeskeistä. Teen Kykyviisarin ja annan suostumuksen tietojeni välittämisestä.

Kontrollikäynti / puhelu

Minun palveluista huolehditaan loppuun asti, mielipidettäni kysytään ja saan antaa palautetta.

Yhteydenotto asiakkaaseen

Työkyvykoordinaattori soittaa. Keskustelemme asian vireille tulon syystä ja luonteesta. Löydämme yhteisen tahtotilan ja ymmärryksen

Yhdessä sovitut palvelut

Tunnen suunnitelmani ja sitoudun toteuttamaan sitä. Tiedän, kuka asioitani hoitaa ja millainen on aikajänne. Tiedän keneen olla tarvittaessa yhteydessä ja miten prosessi etenee.



Asiakkaan
tapaamiseen
valmistautuminen

Yhteydenottoasiakkaaseen

Asiakkaan motivointi kokonaistilanteen selvittämiseen ja suunnitelmaan tekemiseen.

Yhdessä sovittujen palveluntuottajien kontaktointi

- Konsultaatiot, terveysasioiden selvittely, lausuntopyyntö, verkostotapaamiset
- Yhteistyötavasta sopiminen
- Asiakasvastaavan nimeäminen

Asiakkaan työkyvyn tuen tarpeen tunnistaminen

sotokeskuksen palveluissa tai verkostossa (puhelimitse, diginä, paikan päällä). Työkyvykoordinaattorin konsultaatio.

Tapaaminen ja palvelutarpeen kartoitus

Kykyviisari, työkyvyn tuen suunnitelma. Toistetaan tarvittaessa.

Kontrollikäynti / Puhelu Palvelun päättäminen

Palvelu päättyy kun asiakkaalla ei ole enää tarvetta työkyvyn tuen prosessin koordinoimille.

TYÖNTEKIJÄN POLKU

Kuvio 13. Työkyvykoordinaatioprosessi: Asiakkaan kokemus ja työntekijän polku (Työkykyohjelma 2022).

6 Työkyvyn tuen tunnistaminen ja työkykyarvio

6.1 Toimintakyvyn, työkyvyn ja osatyökyvyn määrittelyä

Toimintakykyä voidaan kuvata ihmisen fyysisiksi, psyykkisiksi ja sosiaalisiksi edellytyksiksi selviytyä merkityksellisistä ja välttämättömistä arjen toiminnoista, kuten itsestä huolehtimisesta, vapaa-ajasta, harrastuksista, työstä tai opiskelusta. Toimintakykyä voidaan kuvata myös tasapainotilaksi kykyjen, elin- ja toimintaympäristön sekä omien tavoitteiden välillä. Toimintakykyä kuvataan kansainvälisesti käytössä olevalla ICF-luokituksella (International Classification of Functioning, Disability and Health) tai toimintakyvyn ulottuvuuksilla; fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky. Tasapainoiset ja hyvät toimintakyvyn ulottuvuudet ja riittävä tuki ihmisen toimintaympäristöstä auttaa löytämään paikkansa yhteiskunnassa, jaksamaan opinnoissa ja töissä sekä selviytymään arjesta itsenäisesti. (Terveysten- ja hyvinvoinnin laitos 2022h)

Työkyvyille ei ole yksiselitteistä määritelmää (Varma 2020, 7). Työkyky on kokonaisuus, joka muodostuu toimintakyvystä ja ammattitaidosta suhteutettuna työn vaatimuksiin, jotka vaikuttavat henkilön mahdollisuuksiin päästä töihin, säilyttää työ tai edetä työuralla (Karjalainen & Liukko 2020, 60; Terveysten ja hyvinvoinninlaitos 2021).

Työkyky voidaan määritellä ihmisen voimavarojen ja työn väliseksi tasapainoksi. Terveys ja ihmisen sosiaalinen, psyykkinen ja fyysinen toimintakyky ovat työkyvyn perusta. Työkyvyn osatekijöitä voivat olla terveyden ja toimintakyvyn lisäksi arvot, osaaminen, asenteet ja motivaatio sekä työyhteisö, johtaminen ja työolot. (Terveystalo 2022.) Työkyky on syklistä, eli muuttuvaa ja työkyvyn vaihteluun vaikuttavat monet eri tekijät, kuten yksilön terveys, työolosuhteet ja työ sekä työn ulkopuoliseen elämään liittyvät tekijät, ja muutokset näissä tekijöissä (Varma 2020, 9).

Työkyky tulkitaan yleensä työkykyä arvioitaessa yksilölliseksi, ihmisen terveyteen ja toimintakykyyn liittyväksi ominaisuudeksi, ja arviointia tehdään usein lääketieteellisin perustein (Varma 2020, 7). Työkyvyn arvioiminen on laaja-alaista, eikä pelkkä henkilön psyykkisen ja fyysisen toimintakyvyn arvioiminen riitä. Lisäksi tulee arvioida työn ja hakijan yhteensopivuutta sekä sitä, mikä olisi henkilön

työkyky mahdollisissa toisenlaisissa tehtävissä. Henkilö voi olla työkyvytön omaan työhönsä, mutta täysin työkykyinen johonkin toiseen työhön. (Työeläkevakuuttajat 2022.)

Osatyökykyisen henkilön työkyky on alentunut, mutta hän voi tietyin edellytyksin kuitenkin tehdä työtä (Terveyskylä 2021a). Osatyökykyisyydelle ei ole Suomessa selkeää määritelmää. Osatyökykyisyys voi olla tilapäisistä syistä johtuvaa, se voi olla määräaikaista tai jopa pysyvää.

Osatyökykyisyys ja **osatyökyvyttömyys** eivät myöskään ole samoja asioita. Osatyökykyisyys on moninaista ja aina yksilöllistä. Se voi johtua esimerkiksi pitkäaikaissairaudesta tai vammasta. Osatyökykyisiä voivat olla myös henkilöt, jotka toipuvat parjaillaan vakavasta sairaudesta tai ovat kokeneet jonkin ison elämänkriisin. Myös pitkäaikaistyötön, jonka toimintakyky on heikentynyt sairauden, vamman tai sosiaalisten syiden vuoksi, voi olla osatyökykyinen. Suuri osa osatyökykyisyyksistä johtuu kuitenkin mielenterveyden häiriöistä, kuten masennuksesta tai tuki- ja liikuntaelinsairauksista. Osatyökykyisyys ei ole diagnoosiriippuvainen, vaan enemmän työnsopivuuteen liittyvää. Jos henkilölle, jonka työkyky on heikentynyt omassa työssä, räätälöidään ja muokataan omaa työtä tai hänelle etsitään sopivampi työ, osatyökykyisyys voi poistua kokonaan. (Terveyskylä 2021a, THL 2019.) Työkykyä mitataan työsuorituksilla, eli työntekijän työkyky on normaali, kun hän pystyy suoriutumaan työstään ilman haasteita. Jos työssä suoriutumisessa on haasteita, on henkilö tällöin osatyökykyinen. (THL 2019.) Osatyökykyisyys voi johtua esimerkiksi diabeteksestä, epilepsiasta, olkapäävaivasta, selkäkivusta, mielenterveydenhäiriöstä tai jostain muusta ominaisuudesta tai sairaudesta.

6.2 Työkyvyn tuen tarpeen tunnistaminen

Tuen tarpeen tunnistamisessa on yleistä, että se tapahtuu palvelujärjestelmän eri sisääntuloväylillä ja matalan kynnyksen palveluissa (Karjalainen & Liukko 2020, 65; Työkyvyn tuen palvelupolku 2022b). Työkyvyn tuen tarvetta voidaan tunnistaa sosiaali- ja terveydenhuollossa, työ- ja elinkeinohallinnossa (TE-toimistossa), kuntien työllisyyspalveluissa, työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelussa (TYP), Kansaneläkelaitoksessa (Kela) tai Nuorten ohjaamossa. Se mihin palveluun asiakas hakeutuu tai ohjataan vaikuttaa tuen tarpeen tunnistamiseen. Tämä puolestaan vaikuttaa käytettäviin tunnistamisen ja arvioinnin menetelmiin sekä siihen, mitä tekijöitä tulee esille ja mitkä otetaan työskentelyn kohteeksi. (Karjalainen & Liukko 2020, 60 & 65.)

On hyvä pitää mielessä, että työkyvyn tuen tarvetta voidaan arvioida missä tahansa vaiheessa asiakkaan työuraa. Työkyvyn tuen tarpeen arvioinnin lähtökohtaa voidaan peilata seuraavien kysymysten vastauksiin:

- Mikä on asiakkaan tämänhetkinen tilanne, onko asiakas työelämässä, kuntoutuksessa, koulutuksessa vai onko hän työnhakijana?
- Mitkä asiakkaan omat tavoitteet ovat?
- Kenen tehtävänä on arvioida asiakkaan työ- ja toimintakykyä?
- Miten arvioinnit liittyvät asiakkaan hoitoon ja kuntoutukseen?

(Työkyvyn tuen palvelupolku 2022d.)

Mitä aikaisemmin tunnistetaan työssä suoriutumista ja sen sujumista haittaavat tekijät, sitä helpompaa niihin on löytää ratkaisu. Työkyvyn muutoksen voi havaita työtoveri, esimies, työterveyshuollon asiantuntija tai työntekijä itse. Havainnon tekijällä sekä oikeus että velvollisuus ottaa asia puheeksi ja tarttua ongelmiin. (Keva n.d.) Asiakkaan tuen tarve tulee tunnistaa, jotta hänelle osataan järjestää soveltuvia palveluja ja kuntoutusta. Tämän jälkeen tukea tarvitseva henkilö ohjataan tilanteen arviointiin. (Karjalainen & Liukko 2020, 60.)

Työkyvyn ja kuntoutustarpeen arvioinnin prosessissa elämäntilannelähtöisyys merkitsee kokonaisvaltaista arviota, jossa tulee huomioida taloudelliset, terveydelliset ja sosiaaliset tekijät (Karjalainen & Liukko 2020, 66). Työkyvyn tuen selvityksessä pitää ottaa huomioon myös asiakkaan elämäntilanteiden muutokset esimerkiksi sairastuminen voi häiritä työssä jatkamista. Tällaisessa tapauksessa voi olla tarpeellista arvioida asiakkaan yksilöllistä työkykyä ja ohjata hänet sopiviin ja asianmukaisiin kuntoutuspalveluihin. Huomio pitää kohdentaa erityisesti siihen, että asiakas pääsisi palaamaan takaisin työelämään. (Työkyvyn tuen palvelupolku 2022d.)

Hoito- ja kuntoutustarpeen arvioinnissa kartoitetaan asiakkaan taustatietoja, syitä miksi palveluihin on hakeuduttu, asiakkaan omia toiveita ja tarpeita sekä mitä muita palveluita asiakas käyttää. Työntekijän kyky jatkaa omassa työssään on työkyvyn arvioinnin päällimmäinen tarkoitus. Työkyvyn arviointi perustuu aina ammattilaisen sekä työntekijän väliseen luottamukselliseen vuorovaikutukseen. (Työkyvyn tuen palvelupolku 2022d.)

Asiakkaan työkykyyn kannattaa erityisesti kiinnittää huomiota ja ottaa työkyky puheeksi esimerkiksi seuraavissa tilanteissa:

- Asiakkaalla on poikkeavaa koulutushistoriaa, mukautettuja opintoja tai opintojen keskeytyksiä.
- Asiakas on työtön työnhakija tai asiakas ei ole työelämässä.
- Asiakkaalla on poikkeava työhistoria, pitkittynyt työttömyys tai vähäistä työkokemusta.
- Asiakkaan työsuhde on pian päättymässä ja asiakkaalla on epäilty tai todettu uhka pitkittävistä toimintakyvyn alenemasta.
- Asiakas kokee itsensä työkyvyttömäksi – oli hän työssä tai ei.
- Asiakkaalle on kertynyt lyhyitä sairauspoissaolojaksoja toistuvasti.
- Asiakkaalla on sairauspäivärahakausi meneillään.
- Asiakkaalla on terveydellisiä ongelmia, todettu sairaus, kognitiivisia haasteita, autismin kirjoja tai mielenterveysongelmia, joka vaikuttaa työstä suoriutumiseen.
- Asiakkaalla on monia eri sairauksia, oireita tai etenevä sairaus.
- Asiakkaalla on sosiaaliseen toimintakykyyn tai vuorovaikutukseen liittyviä ongelmia.
- Asiakkaan kaikki voimavarat kuluvat työhön ja vapaa-aika menee elpymiseen.
- Asiakkaalla on huono taloudellinen tilanne tai asumisasiat eivät ole kunnossa.
- Asiakas on hylännyt etuuksia, jättänyt käyttämättä ajanvarauksia tai hänellä on toistuvia ajanvarauskäyntejä.
- Asiakas käy hoidossa eri terveydenhuollonyksiköissä eikä millään yksiköllä ole kokonaisvastuuta tai -kuvaa.
- Ammattilaisilla on tuntuma siitä, että asiakkaan asiat eivät etene.

(Terveyskylä 2021a; Unkila 2022.)

6.2.1 Työkyvyn tuen tarpeen tunnistamisen tarkoitus tai tavoite

Työkyvyntuen tarvetta selvitetään, jotta asiakas saisi toiminta- ja työkykynsä vahvistamiseen tarvitsemansa palvelut ja avun mahdollisimman oikeaan aikaan. Työkyvyn tuen tarpeen selvittäminen ja arviointi tulee olla asiakkaiden tavoitteiden mukaista ja lähtökohtana tulee olla asiakkaan oma ta-

voite (Unkila 2022). Asiakkaan työkyvyn tuen tarpeen tunnistaminen ja hänen tavoitteidensa määrittäminen liittyvät kiinteästi toisiinsa. Tavoitteet voivat liittyä muun muassa työllistymiseen, työssä jaksamiseen sekä työhön paluuseen. Tavoitteiden tunnistaminen ja nykyisen tilanteen kartoitus on tärkeää oikeiden keinojen valitsemiseen, jotta tavoitteet saavutetaan. (Työkyvyn tuen palvelupolku 2022a.) Asiakkaan motivaatiota ja sitoutumista rakentavat asiakkaan tavoitteista lähtevä ja hänen osallisuuttaan korostava palvelutarpeen tunnistaminen ja arviointi, sekä tarpeisiin vastaava työkyvyn tuen palveluprosessi (Unkila 2022).

Työkyvyn tuen tarpeen tunnistamisella ja selvittämisellä pyritään luomaan työntekijän ja asiakkaan yhteinen kartoitus asiakkaan tilanteesta sekä löytämään mahdollisia tulevaisuudennäkymiä. Näiden avulla työntekijä ja asiakas valitsevat tarkoituksenmukaisimmat ratkaisut sekä määrittelevät ratkaisujen kannalta tarpeelliset yhteistyöverkostot. (Työkyvyn tuen palvelupolku 2022a.)

Palvelutarpeen arviointi ja oikea-aikainen tunnistaminen sekä palveluihin ohjautuminen on tärkeää, koska ne lisäävät ihmisen terveyttä ja työkykyä (Unkila 2022). Esimerkiksi työkyvyn tuen tarpeen riittävän varhaisella tunnistamisella, hoidolla, kuntoutuksella ja työhön paluun ja/tai työllistymisen tuella voidaan ehkäistä työkyvyttömyyttä sekä sen pitkittymistä ja vaikeutumista (Terveyskylä 2021b). Lisäksi varhaisella tunnistamisella ja työkykyä tukemalla vahvistetaan ihmisen työhyvinvointia (Työkyvyn tuen palvelupolku 2022e).

Työkyvyn tuen toimet tulisi aloittaa mahdollisimman varhain, jotta työkyvyttömyyden pitkittymisen uhkaan voitaisiin puuttua ajoissa. Tukitoimien käynnistämiseen ja työkyvyn tuen tunnistamiseen tarvitaan kaikkien sosiaali- ja terveydenhuollon toimijoiden yhteistyötä ja panosta eri toimijoiden kanssa. (Terveyskylä 2021b.)

6.2.2 Työkyvyn tuen tarpeen tunnistamisen menetelmiä

Työkyvyn tuen tarpeen tunnistaminen kuuluu kaikille toimijoille, jotka tekevät työtä osatyökykyisten henkilöiden palveluiden parissa. Työkyvyn tuen tarpeen tunnistamisessa terveydenhuollon tehtävänä on keskittyä pääosin asiakkaan terveyden edistämiseen ja terveyden hoitamiseen. Työllisyys-

palveluiden fokus on sen sijaan työllistymisessä. Sosiaalipalveluiden keskeisenä tavoitteena on asiakkaan arjen hallinnan tukeminen. Koulutuspalvelut keskittävät voimavaransa asiakkaan osaamisen lisäämiseen. On tärkeää, että työkyky ja osatyökykyisyys pystytettäisiin näkemään yhteisinä asioina ja asiakas nähtäisiin yhteisenä asiakkaana. (Terveyskylä 2021c.) Työttömien lakisääteiset terveystarkastukset tarjoavat hyvän mahdollisuuden tarkastella asiakkaan kanssa yhteistoimien hänen työkykyään monipuolisesti. Tarkastuksista lisätietoa liitteessä. (Liite 4)

Silloin kun työkykyä ja työkyvyn tuen tarvetta ryhdytään arvioimaan, on oleellista löytää asiakkaan jäljellä oleva työkyky. Lähtökohtana on, että jokainen työtä haluava on työkykyinen jonkinlaiseen työhön, jos se suunnitellaan asiakkaitten tarpeiden mukaisesti ja hänelle annetaan siihen riittävä tuki. Vasta dialogissa asiakkaan ja ammattilaisen välillä täsmentyy se, tavoitellaanko työssä pysymistä vai työkyvyttömyyden todistamista. (Terveyskylä 2021c.)

Työkyvyn tuen arvioinnissa on tärkeää huomioida asiakkaiden yksilöllisyys. Monet tyypilliset vaivat työikäisillä ovat erilaiset oirekuvat tai oireiden ja sairauksien yhdistelmät, joihin ei löydy yksittäistä parantavaa lääketieteellistä hoitoa. Sen vuoksi on hyvä muistaa, että toiminta- ja työkykyyn voidaan vaikuttaa. (Terveyskylä 2021c.)

Kun työkykyä tarkastellaan ja pohditaan tulevia tukitoimia, voidaan miettiä seuraavia kysymyksiä:

- Millä tavalla asiakkaan sairaus ja sen hoitaminen vaikuttaa hänen työhönsä, työn saantiin tai hänen muuhun elämäänsä?
- Voiko työkyvyn tuki olla muutakin kuin sairauden hyvää hoitamista?
- Miten asiakkaan työssä pysymistä tai sinne pääsemistä voitaisiin tukea?

Tärkeä osa työkyvyn tuen arvioimisessa on asiakkaan oma näkemys omasta työkyvystään, koska esimerkiksi asiakkaan sairauden tai oireiden merkitys asiakkaan motivaatioon jatkaa työelämässä on suuressa osassa onnistumista. (Terveyskylä 2021c.)

Työntekijä voi tunnistaa asiakkaan työkyvyn tuen tarvetta esimerkiksi tutustumalla asiakkaan tietoihin ja dokumentteihin, keskustelemalla asiakkaan kanssa kahdestaan tai useampien ammattilaisten

kanssa yhteistapaamisissa, hyödyntämällä asiakkaan itsearviointia, pyytämällä lisäselvityksiä, tutkimuksia ja arviointeja sekä tekemällä yhteistyötä muiden työntekijöiden kanssa. (Työkyvyn tuen palvelupolku 2022c.)

Työkyvyttömyysriskiin vaikuttavien tekijöiden kartoitus

Suurentuneeseen työkyvyttömyysriskiin liittyy useita tekijöitä. Silloin kun työkyvyttömyysriskiä kartoitetaan kannattaa erityisesti kiinnittää huomiota seuraaviin asioihin:

- Asiakas kokee oman terveydentilansa huonona.
- Asiakkaalla on kroonisia sairauksia (erityisesti mielenterveysongelmia).
- Suuret käyntimäärät terveydenhuollossa.
- Toistuvat ja pitkittyvät sairaspotilaat.
- Tupakanpolto.
- Uniongelmat.
- Päihteiden käytön ongelmat.
- Huono sosioekonominen asema.
- Matala koulutustaso.
- Usein vaihtuvat työsuhteet.
- Asiakkaalla on useita työttömyysjaksoja. (Terveyskylä 2021c.)

Asiakkaan oma arvio työkyvystä kahdella kysymyksellä

Ensimmäisessä kysymyksessä pyydetään asiakasta arvioimaan omaa työkykyään. Pyydetään asiakasta miettimään tilannetta, jossa hänen työkykynsä on parhaimmillaan saanut 10 pistettä. Sen jälkeen kysytään asiakkaalta minkä pistemäärän hän antaisi nykyiselle työkyvyilleen? Mikäli asiakas ei ole tällä hetkellä työelämässä, pyydetään hänet arvioimaan viimeisintä työtä tai ammatillisia vaatimuksia. Asiakas arvioi nykyistä työkykyään asteikolla 0-10. 0 = ei pysty lainkaan töihin, 10 = työkyky on parhaimmillaan. Mikäli asiakas arvioi työkykyään numerolla 7 tai sitä alemmalla arvosanalla, kannattaa työkykyä lähteä arvioimaan tarkemmin. (Terveyskylä 2021c.)

Toisessa kysymyksessä kysytään asiakkaalta, uskooko hän, että pystyisi oma terveytensä puolesta työskentelemään nykyisessä ammatissaan kahden vuoden kuluttua? Tässä vaihtoehdot ovat: tuskin, en ole varma, melko varmasti. Mikäli asiakkaan vastaus on tuskin tai en ole varma, työkykyisyyttä on syytä selvittää tarkemmin. (Terveyskylä 2021c.)

Kaksi kysymystä masennuksesta

Asiakkaan masennusta voidaan kartoittaa kahdella kysymyksellä:

- 1) Oletko viimeisen kuukauden aikana usein ollut huolissasi tuntemastasi alakulosta, masentuneisuudesta tai toivottomuudesta?
- 2) Oletko viimeisen kuukauden aikana ollut usein huolissasi kokemastasi mielenkiinnon puutteesta tai haluttomuudesta?

Vastausvaihtoehtona on kyllä ja ei. On hyvin todennäköistä että suurin osa masentuneista vastaa ainakin toiseen kysymykseen myöntävästi. Yksi myöntävä vastaus tarkoittaa sitä, että asiakas on todennäköisesti masentunut. (Terveyskylä 2021c.)

Ahdistuksen tunnistaminen

Asiakkaan ahdistuksen tunnetta voidaan tunnistaa *Ahdistuneisuuskysely GAD-7:n* avulla. Kysely koostuu seitsemästä ongelmasta:

- 1) Hermostuneisuuden, ahdistuneisuuden tai kireyden tunne.
- 2) Kyvyttömyys lopettaa huolehtiminen tai pitää se kurissa.
- 3) Liiallinen huolestuneisuus erilaisista asioista.
- 4) Vaikeus rentoutua.
- 5) Niin levoton olo, että on vaikea pysyä aloillaan.
- 6) Taipumus harmistua tai ärsyntyä helposti.
- 7) Pelko siitä, että jotakin kauheaa saattaisi tapahtua.

Kyselyssä asiakkaan tulee arvioida, kuinka usein seuraavat ongelmat ovat vaivanneet häntä edeltäneen kahden viikon aikana. Vastausvaihtoehtoina toimii: ei lainkaan = 0, useana päivänä = 1, suurimpana osana päivistä = 2 ja lähes joka päivä = 3. Jokainen kysymys pisteytetään siis arvolla 0-3 pistettä ja lopullinen pistemäärä voi vaihdella 0-21 välillä. 0-4 pistettä merkitsee vähäistä ahdistuneisuutta, 5-9 lievää ahdistuneisuutta, 10-15 kohtalaista ahdistuneisuutta ja 16-21 vaikeaa ahdistuneisuutta. (Terveyskylä 2021c.)

6.3 Työkyvyn tukeen liittyviä suunnitelmia

Polku tie työelämään -sivusto kertoo yksityiskohtaisesti, miten työkyvyn tuen palveluiden suunnitelmia laaditaan ja mihin lakeihin suunnitelmien teko perustuu. Yhteisen suunnittelun pohjaksi koostetaan tietoa asiakkaalta, potilas- ja asiakastietojärjestelmistä, monialaisista yhteistapaamisista tai verkostotapaamisista sekä digitaalisista lähteistä. Yhteistä suunnittelua voidaan toteuttaa eri tavoin:

- *Työnjakoon perustuvassa yhteisessä suunnittelussa* ammattilaiset tapaavat asiakasta erikseen tai työpareina. Suunnitteluun tarpeellista tietoa välitetään kirjallisesti. Yksi ammattilainen tekee koosteen.
- *Ryhmätyön mallissa* asiakas on mukana suunnittelutapaamisessa. Ryhmän koko voi vaihdella asiakkaan tilanteen ja tarpeen mukaan kahdesta useampaan ammattilaiseen.
- *Välittyneessä suunnittelussa* tehdään asiakastietojen perusteella suunnittelua ilman asiakkaan läsnäoloa. Tähän pitää aina olla asiakkaan lupa. Asiakaslähtöisyyden ja asiakkaan sitoutumisen näkökulmasta tämä ei ole paras vaihtoehto, etenkin ainoana menetelmänä.

(Tie työelämään -verkkopalvelu)

Yhteinen asiakassuunnitelma tehdään:

- Asiakkaan kanssa.
- Asiakkaalle, hänen tarpeidensa ja tilanteensa perusteella.
- Asiakkaan tavoitteiden ja palvelukohtaisten suunnitelmien pohjalta.
- Tarvittavassa laajuudessa moniammatillisesti ja monialaisesti.

- Huomioiden asiakkaan toimintaympäristöön ja elämäntilanteeseen liittyvä toiminta- ja työkyky.

(Tie työelämään -verkkopalvelu)

Yhteisen suunnitelman pohjaksi voidaan ottaa joku asiakastyössä käytössä oleva erillissuunnitelma. Yhteisessä suunnitelmassa tulee huomioida muut asiakkaalle tehdyt suunnitelmat, kuten palvelusuunnitelma ja hoitosuunnitelma, ja päivittää suunnitelma aina tarvittaessa. Palvelujen koordinoija tai yhteisen suunnitelman laatija seuraa ja arvioi suunnitelmaan kirjattujen tavoitteiden toteutumista. (Tie työelämään -verkkopalvelu.)

Lakisääteisiä asiakassuunnitelmia on useita ja eri palveluissa voidaan käyttää samannimistä suunnitelmaa eri tarkoituksessa ja erilaisella sisällöllä. Esimerkiksi palvelusuunnitelma voidaan sisällöllisesti ymmärtää hieman eri muodossa eri aloilla. Vuonna 2018 lakisääteisiä suunnitelmia olivat:

- Asiakassuunnitelma (sosiaalihuoltolaki (1301/2014, terveydenhuoltolaki 32. § Sosiaali- ja terveydenhuollon yhteistyö).
- Hoitosuunnitelma (terveydenhuoltolaki 1326/2010).
- Hoito- ja palvelusuunnitelma (terveydenhuoltolaki 1326/2010).
- Yksilöllinen kuntoutussuunnitelma (terveydenhuoltolaki 1326/2010, lääkinnällinen kuntoutus 29. §).
- Kuntoutussuunnitelma (laki Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista 566/2005).
- Työllistymissuunnitelma (laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012, työllistymissuunnitelma tai sitä korvaava suunnitelma).
- Palvelusuunnitelma (sosiaalihuoltolaki 1301/2014, laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 380/1987).
- Aktivointisuunnitelma (laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001).
- Monialainen työllistymissuunnitelma (työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu 1369/2014).
- Henkilökohtainen opetuksenjärjestämistä koskeva suunnitelma HOJKS (perusopetuslaki 628/1998).
- Kotoutumissuunnitelma (laki kotoutumisen edistämisestä 1386/2010).

- Yhteinen suunnitelma (sosiaalihuoltolaki 39. § Asiakassuunnitelma).

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen verkkosivut kertovat keskeisistä asiakassuunnitelmista. Tässä joitakin keskeisten suunnitelmien lähtökohtia THL:n sivuilta poimittuna:

Aktivointisuunnitelmat

”Aktivointisuunnitelma tehdään henkilöille, jotka ovat olleet pitkään työttöminä. Asiakas, työ- ja elinkeinotoimisto sekä kunta tekevät yhdessä aktivointisuunnitelman. Jos asiakas saa työttömyysetuutta, TE-toimisto aloittaa suunnittelun. Jos asiakas saa toimeentulotukea, kunta käynnistää suunnittelun. Jos asiakas saa toimeentulotuen lisäksi työttömyysetuutta, työttömyysetuus on ensisijainen. Silloin TE-toimiston täytyy aloittaa aktivointisuunnitelman tekemisen. Ensin arvioidaan mahdollisuus osallistua työ- ja elinkeinotoimiston (TE-toimisto) palveluihin. Ne ovat ensisijaisia, jos asiakas kykenee osallistumaan niihin. Jos asiakkaan työ- ja toimintakyky eivät riitä TE-toimiston palveluihin, hänet ohjataan kuntouttavaan työtoimintaan tai muuhun toimintakykyä edistävään toimintaan tai tarpeen mukaan esimerkiksi terveydenhuollon palveluihin. Kuntouttavaan työtoimintaan ohjaudutaan aina *aktivointisuunnitelman tai monialaisen työllistymissuunnitelman* kautta. Aluksi arvioidaan asiakkaan työ- ja toimintakyky sekä palvelutarve. Ne ohjaavat aktivointisuunnitelman tekemistä. Arvion tekemiseen voi pyytää apua esimerkiksi terveyskeskuksesta. Jos asiakkaan työ- ja toimintakyky eivät riitä TE-toimiston palveluihin, hänet ohjataan kuntouttavaan työtoimintaan tai muuhun toimintakykyä edistävään toimintaan. Arviointivälineitä ovat esimerkiksi Avain-mittari, Kykyviisari, SOSKU-tutka, Kompassi ja 3X10D. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022i)

Monialainen työllistymissuunnitelma

”Monialaisen yhteispalvelun asiakkaan kanssa laaditaan *monialainen työllistymissuunnitelma*. Monialainen työllistymissuunnitelma korvaa aktivointisuunnitelman. Työllistymistä edistävällä monialaisella yhteispalvelulla (TYP) tarkoitetaan yhteistoimintamallia, jossa TE-toimisto, kunta ja Kansaneläkelaitos toimivat yhdessä vastaten työttömien palvelutarpeiden ja palvelukokonaisuuksien suunnittelusta sekä työllistymisprosessin etenemisestä. Verrattuna kuntouttavasta työtoiminnasta säädetyn lain soveltamisalaan, monialaisen yhteispalveluun ohjaudutaan osassa tapauksia hieman aikaisemmin. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022i)

Työllistymissuunnitelma

Työllistymissuunnitelma, josta puhutaan pohjoismaisen työvoimapalvelumallin yhteydessä sisältää tiedot asiakkaan työnhakua tukevista palveluista ja haettavien työmahdollisuuksien määrän. Työmahdollisuuden hakeminen tarkoittaa esimerkiksi työpaikkailmoitukseen vastaamista, avoimen työhakemuksen lähettämistä yritykseen tai TE-toimiston työtarjouksen hakemista. (Työ- ja elinkeinoministeriö N.D.) Työllistymissuunnitelman käytöstä verkossa kertoo video [Ohje: Työllistymissuunnitelman hyväksyminen Oma asiointi -palvelun kautta - YouTube](#).

6.4 Työkykyarvion lähtökohdat

Työkyvyn tuen tarpeen tunnistamista ja työkykyarviota tehdään usein alkupalveluissa, etulinjassa, mutta myös kaikissa palveluissa asiakkaan palvelupolun aikana. Tunnistamiseen tarvitaan erilaisia työkaluja, riippuen siitä missä kohtaa asiakkaan palvelupolkua tunnistaminen tapahtuu. Työkyvyn tuen tarpeen tunnistaminen olisi hyvä tapahtua mahdollisemman varhaisessa vaiheessa, jotta asiakas saisi tarkoituksenmukaiset työkykyä edistävät palvelut. Tunnistaminen tapahtuu asiakkaan kanssa yhteistyössä ja huomioiden hänen omia toiveitaan ja elämäntilannettaan. (Kaveria ei jätetä -hanke 2022.)

Tyypillinen tilanne, jossa työkyvyn arviointia tarvitaan, liittyy asiakkaan sairastumiseen. Siinä vaiheessa, kun sairauspäivärahaa on maksettu 90 päivää työterveyshuolto arvioi työntekijän jäljellä olevaa työkykyä. Työkyvyn arviointi koskee myös niitä, jotka eivät ole työelämässä. Mikäli halutaan selvittää millaiseen työhön työtön työnhakija kykenee, TE-toimisto voi pyytää lausuntoa hänen työkyvystään. (Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen 2022.)

TE-toimistot vastaavat työttömän työarvioinnin koordinoinnista. TE-toimisto ohjaa terveystarkastukseen ja tarpeen mukaan esimerkiksi sosiaalipalveluihin, Kelaan ja työeläkekuntoutukseen. Työtön voi hakeutua terveystarkastukseen myös itse tai jonkin muun viranomaistahon, kuten TYP-palvelujen, Kelan tai sosiaalitoimen ohjaamana silloin, kun ne havaitsevat työttömällä terveyteen liittyviä ongelmia. (Karjalainen & Liukko 2020, 70.)

Työkyvyn arviointia toteutetaan moniammatillisena yhteistyönä. Yhteistyöosapuolina toimivat TE-toimisto, Kela ja kunta. Työkyvyn arviointia tehdään myös työterveyshuollossa, jos asiakas kuuluu työterveyshuollon piiriin. Perusterveydenhuolto vastaa usein työkyvyn arvioinneista työterveyshuollon ulkopuolella olevien työllisten ja työttömien osalta. Mikäli kyseessä on vaativa työkyvyn arviointi, hyödynnetään arvioinnin tekemiseen erikoissairaanhoidon kuntoutustutkimusyksiköitä ja niiden palveluita. (Terveyskylä 2021b.)

Työkykyä arvioidaan asiakkaan itsensä ja ammattilaisten keräämän tiedon pohjalta. Arviointia tehdään haastatteluilla, kyselyillä, havainnoinnilla ja kliinisillä tutkimuksilla. Työkykyä voidaan arvioida myös kyselylomakkeen täyttämällä tai tekemällä moniammatillisia selvityksiä. (Työkyvyn tuen palvelupolku 2022.)

6.4.1 Kykyviisari ja työkykypistemäärä

Kykyviisari on maksuton työ- ja toimintakyvyn itsearviointimenetelmä kaikille työkäisille. Kykyviisari auttaa vastaajaa selvittämään omaa tilannettaan, omia vahvuuksiaan ja kehittämiskohteitaan. Viisari mahdollistaa muutoksien tarkastelun työ- ja toimintakyvyssä, jos arviointia toistetaan. (Työ- ja terveystulos 2022b.)

Kykyviisaria voi hyödyntää asiakastyössä esimerkiksi tekemällä tilannekartoituksen asiakkaan työ- ja toimintakyvystä, ohjaustyökaluna, muutostyön tavoitteiden asettamiseen, seuraamalla työ- ja toimintakyvyssä tapahtunutta muutosta sekä työn vaikutusta yksilötasolla. Kykyviisaria voi käyttää yksilötyössä ja kun itsearviointitietoa kertyy ryhmästä, voi myös sitä tietoa voi hyödyntää asiakasryhmätasolla (Työ- ja terveystulos 2022a.) Kykyviisaria voi opiskella ja käyttää maksutta osoitteessa [Kykyviisari – Työ- ja toimintakyvyn tukena](#).

Työkykypistemäärä on työkykyindeksin ensimmäinen osio. Työkykyindeksin alkuperäisenä käyttötarkoituksena on ollut toimia työterveyshuollon apuvälineenä ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn arvioinnissa, muutosten havaitsemisessa ja työkyvyn ylläpitävien toimien

käynnistämässä. Kohderyhmänä on ollut työikäiset asiakkaat. Tiedonkeruumenetelmiä on käytetty haastattelua ja itse täytettävää kyselylomaketta. (Terveysportti 2022.)

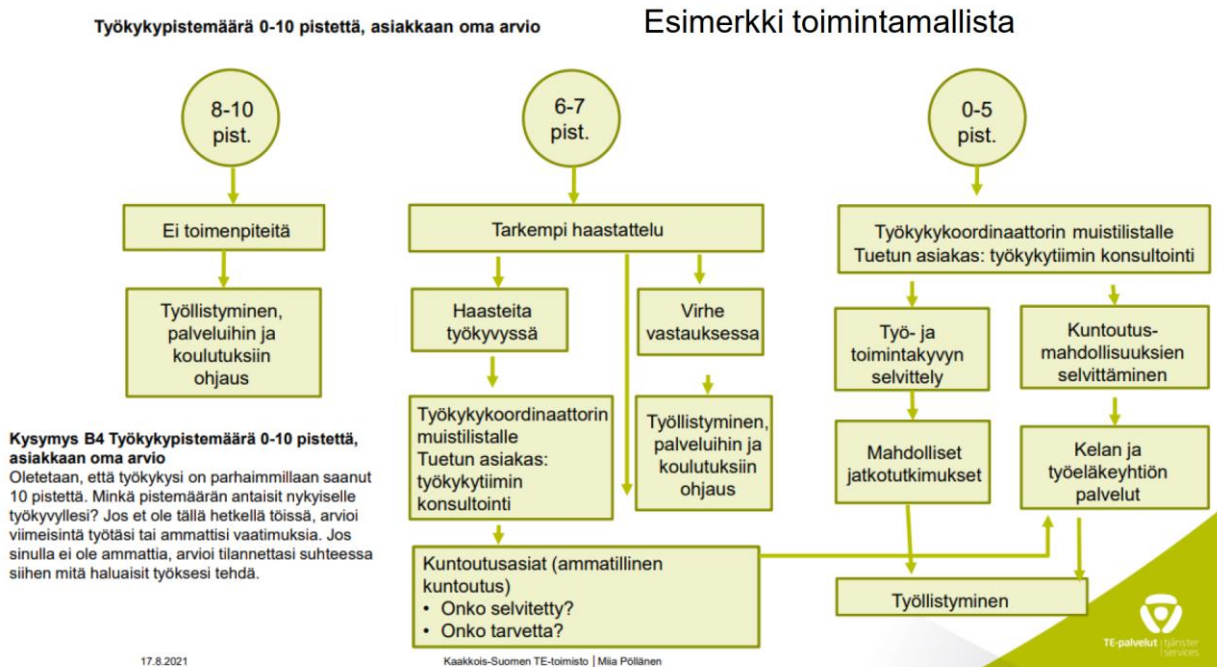
Työkykypistemäärällä työkykyä arvioidaan asteikolla 0–10. Terveys 2000 -tutkimuksen aineistossa työkykypistemäärän luokittelu seuraavasti, 0–5, 6–7, 8–9 ja 10, vastasi parhaiten koko työkykyindeksin neliluokitusta huono, kohtalainen, hyvä ja erinomainen. Tällä luokittelulla työssä käyvien miesten ja naisen työkykypistemäärän jakauma on kaikissa ikäryhmissä hyvin samanlainen kuin neljään ryhmään luokitellun työkyky-indeksin jakauma. (Terveysportti 2022)

Asiakkaalle esitetään seuraava kysymys: “Oletetaan, että työkykyenne on parhaimmillaan saanut 10 pistettä. Minkä pistemäärän antaisitte nykyiselle työkyvyllenne asteikolla 0–10?” (0 tarkoittaa sitä, ettei pysty lainkaan työhön.)

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

täysin työkyvytön työkyky parhaimmillaan

(Terveysportti 2022)



Kuvio 14. Esimerkki Kaakkois-Suomen TE-toimiston mallista työkykyjanaa käyttäen (Työkykyohjelma Kaakkois-Suomen TE-toimisto 2022)

6.4.2 Muita työkykyarvioon soveltuvia luokituksia ja mittareita

ICF-luokitus

ICF-luokitus on kansainvälinen toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden luokitus, joka kuvaa sitä, miten sairauden ja vamman vaikutukset näkyvät tietyn yksilön elämässä. Toimintakyky ja toimintarajoitteet ovat ICF-luokituksen mukaan moniulotteinen, vuorovaikutuksellinen ja dynaaminen tila, joka koostuu yksilön ja ympäristötekijöiden sekä terveydentilan yhteisvaikutuksesta. (Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos 2022 I.)

ICF - luokituksella pystytään avaamaan laajasti toimintakyvyn käsitettä sekä sen avulla pystytään yhdenmukaistamaan ammattiryhmien kieltä. Se tarjoaa tieteellisen perustan toiminnallisen terveydentilan tutkimiselle sekä ymmärtämiselle. Luokitus mahdollistaa myös tietojen vertailemisen toimintakyvyn rakenteisessa kuvaamisessa sekä asiakastyössä, että sähköisissä järjestelmissä. Luokitusta voidaan käyttää esimerkiksi asiakastyössä, ammattilaisen kouluttamisessa, väestökyselyissä sekä oppimisessa ja kouluissa. (THL 2022.)

TOIMIA- tietokanta

TOIMIA -tietokanta on avoin ja ilmainen työväline kaikille niille asiantuntijoille ja ammattilaisille, jotka ovat kiinnostuneita toimintakyvyn arvioinnista. Tietokannasta löytyy toimintakyvyn arviointiin liittyviä suosituksia ja ohjeita eri käyttötilanteiden osalta.

Tietokanta sisältää noin 100 erilaisen toimintakyvyn mittarin perustiedot ja niiden soveltavuusarviot eri käyttötarkoituksiin. (Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos 2022 j.) Lisäksi TOIMIA-tietokannasta löytyy tiedot mittareiden käyttöohjeista, saatavuudesta, maksullisuudesta ja tarvittavista välineistä (Terveysportti 2021).

15D-elämänlaatumittari

15D-mittari soveltuu aikuisten työikäisten ja iäkkäiden terveydenhuollon asiakkaiden elämänlaadun mittaamiseen esimerkiksi terveys- ja hyvinvointitutkimuksessa sekä terveys- ja kuntoutuspalvelujen

vaikutusten arvioinnissa. Tiedonkeruumenetelmänä käytetään itse täytettävää kyselylomaketta, jossa arvioidaan elämänlaatua ja terveydentilaa 15 eri ulottuvuuden avulla. (Korpilahti 2013.)

Ulottuvuuksia ovat liikuntakyky, näkökyky, hengitys, kuulo, syöminen, nukkuminen/uni, puhuminen, eritystoiminta, tavanomaiset toiminnot, henkiset toiminnot/mielenterveys, masentuneisuus, ahdistuneisuus, häiritsevät oireet, energisyys/elinvoimaisuus ja sukupuolielämä/seksuaalisuus (Karjalainen & Liukko 2020, 65).

Mittarin käyttö ei vaadi erillistä koulutusta, kuitenkin huolellinen perehtyminen mittarin käyttöohjeisiin ja pisteiden laskemisen käytänteisiin painotusarvoineen on suotavaa (Korpilahti 2013).

3X10D Elämäntilannemittari

3X10D Elämäntilannemittari mahdollistaa asiakkaan elämäntilanteen kokonaisarvioinnin ja sen avulla kartoitetaan vastaajan tyytyväisyyttä keskeisiin elämänalueisiin (Kainulainen 2020, 4). Mittarista on viisi eri versiota: 7–9-vuotiaille, 10–13-vuotiaille ja 14–17-vuotiaille, täysi-ikäisille sekä perheille omat lomakkeensa. Eli kohderyhmänä voivat toimia koululaiset, vanhemmat, nuoret ja työikäiset nuoret aikuiset. (Kainulainen & Valkeinen 2020.)

Mittari voidaan täyttää haastatteleamalla tai itsearviointina kyselylomakkeen avulla. Lomake koostuu kymmenestä eri kysymyksestä, jotka koskevat kymmentä eri elämänaluetta: opiskelu tai työ, ystävät, perhe, terveys, raha-asiat, asuminen, itsensä kehittäminen, itsetunto, tyytyväisyys elämään ja vaikeuksien voittaminen. (Kainulainen & Valkeinen 2020.)

Mittaria voidaan käyttää kerta-arviota tai tilannearviona lyhyin väliajoin muutosten seurannassa. Se soveltuu käytettäväksi moniin eri toimintaympäristöihin elämänalueiden keskeisyyden vuoksi. Mittarin vastauksia voidaan hyödyntää asiakastyössä asiakkaan tulevaisuuden suunnittelussa sekä kokonaisvaltaisena keskustelun ja hyvinvointisuunnitelman laatimisen pohjana. (Kainulainen 2020, 4 & 9.)

AVAIN-mittari

AVAIN- mittari tuottaa tietoa sosiaalityön vaikuttavuudesta. Lähtökohtana mittarin käytössä ovat asiakkaan omat tavoitteet ja hänen elämäntilanteensa. Lähtökohtien perusteella valitaan

asiakkaalle sopivat sosiaalityön menetelmät ja palvelut. Saadun tiedon pohjalta voidaan arvioida sosiaalityön vaikuttavuutta. (Terveiden – ja hyvinvoinninlaitos 2022 k.)

AVAIN- mittari on integroitu sosiaalihuollossa myös osaksi työikäisten palvelujen asiakassuunnitelmaa. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että kun asiakassuunnitelmaa ja suunnitelman arviota tehdään, mittaria täytetään samaan aikaan (THL 2022).

ESY – elämäntilanteen selvittämisen ympyrä

Elämäntilanteen selvittämisen – menetelmä (ESY) tehdään sosiaalisen kuntoutuksen työssä, jossa asiakas on ohjautunut sosiaalityöntekijälle tai – ohjaajalle. Tässä menetelmässä sosiaalinen kuntoutus on jaettu neljään erilaiseen vaiheeseen, jotka ovat: palvelutarpeen arviointi, suunnitelman muotoileminen, sosiaalisen kuntoutuksen palvelut ja palveluiden ja toimintojen vaikuttavuuden arviointi. (Virran tuomaa PDF 2017.)

Asiakas arvioi menetelmässä omaa elämäntilannettaan vastaamalla eri elämänosa-alueiden väittämiin. Vastauksien avulla asiakas ja työntekijä voivat pohtia, halutaanko jotain elämässä muuttaa. Kun tavoitteet ja muutoskohteet saadaan selville, tehdään suunnitelma tulevasta toiminnasta ja tarvitusta tuesta. Tavoitteet ja muutoskohteet kirjataan sosiaalisen kuntoutuksen suunnitelmaan. Jatkossa arvioidaan, onko tavoitteet saavutettu sekä onko asiakkaan elämäntilanteessa tapahtunut muutoksia ja jos mikä muutoksiin on vaikuttanut. (Virran tuomaa PDF 2017.)

IMBA ja Melba

IMBA ja Melba -arviointimenetelmiä voidaan käyttää työtehtävän vaativuuden ja työnhakijan taitojen arviointiin sekä niiden vertailuun. Arviointi tehdään yhdessä asiakkaan kanssa. IMBA-menetelmän avulla arvioidaan työn edellyttämiä fyysisiä vaativuustekijöitä, työturvallisuustekijöitä ja ympäristön olosuhteita. Melba -menetelmää käytetään arvioimaan työn edellyttämiä psykososiaalisia vaativuustekijöitä, joita ovat esimerkiksi kognitiiviset, sosiaaliset ja työtapaan kuten omatoimisuuteen liittyvät taidot. (Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö sr 2017.)

Menetelmien avulla saadaan laadittua työtehtävän vaativuusprofiili ja vastaavasti yksilön taitoprofiili, näitä vertaamalla voidaan tunnistaa työtehtävän ja työnhakijan yhteensopivuus. Menetelmien käyttö vaatii koulutuksen. (Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö sr 2017.)

Kompassi

Kompassi on verkkopohjainen työkalu ja menetelmä, jossa asiakas arvioi kysymysten avulla seitsemää elämäneluetta: työllistyvyys, terveys, psyykkinen hyvinvointi ja toimintakyky, arjen sujuvuus, talous, osallisuus ja sosiaalinen tilanne sekä osaaminen. Kompassi tuottaa visuaalisen kuvan asiakkaan elämän eri osa-alueista, niiden vahvuuksista ja mahdollisista haasteista. (FCG 2020, 3-4 & 10.)

Kompassi menetelmänä auttaa työntekijää hahmottamaan asiakkaan elämäntilanteen kokonaisuutta ja mahdollista verkostoyhteistyön tarvetta. Yhdessä asiakkaan kanssa eri osa-alueita kartoittamalla hahmotetaan mitä yhteyksiä eri osa-alueiden välillä mahdollisesti on, mitä palvelua asiakas tarvitsee ja mistä asiakas haluaisi aloittaa tilanteensa edistämisen. (FCG 2020, 5.)

OnnenApila

OnnenApila on menetelmä, jossa kahdeksan nuoren keskeistä elämänosa-aluetta on kuvattu apilanlehden muotoon (Sandberg ym. 2018, 43). Osa-alueita ovat psyykkinen hyvinvointi ja fyysinen hyvinvointi, halu työllistyä ja halu opiskella, arjen sujuminen ja sosiaaliset suhteet sekä riippuvuuksien hallinta ja luottamus tulevaisuuteen (Karjalainen & Liukko 2020, 65).

Tarkoituksena on, että nuori arvioi värittämällä osa-alueiden sujuvuutta sillä hetkellä omassa elämässä. Elämän osa-alue sujuu, jos alueen lehti värittyy kokonaan. Jos taas lehti jää lähes värittämättä, haasteita on sillä osa-alueella paljon. (Sandberg ym. 2018, 43.)

Sovari

Sovari – sosiaalisen vahvistumisen mittari on valtakunnallinen nuorille ja aikuisille soveltuva mittari. Sen tuottaa tietoa esimerkiksi etsivän nuorisotyön ja työpajatoiminnan laadusta ja vaikutuksista elämäntaitoihin. (Etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry 2022). Sovari-vaikutusmittarin avulla saadaan tietoa palveluiden laadusta ja voidaan tuoda esille sosiaalisesti vahvistavaa vaikutusta.

Mittari on anonymi nettikysely, johon asiakkaat vastaavat itsearviointin pohjalta. (Saura-säätiö 2022.) Kysely koostuu sosiaalisen vahvistumisen viidestä osa-alueesta: itsetuntemus, sosiaaliset

taidot, arjen hallinta, opiskelu- ja työelämävalmiudet sekä elämänhallinta ja tavoitteellisuus (Karjalainen & Liukko 2020, 65).

Työelämäitutka

Työelämäitutka koostuu niistä asioista, jotka ovat tärkeitä työn ja koulutuksen löytämisen kannalta. Asiakas voi itse tutkan avulla arvioida sitä, mitkä asiat vaikuttavat hänen omaan työllistymiseensä ja kuinka suuri merkitys sillä työllistymiseen on. Työelämäitutka toimii keskustelun pohjana asiakkaan ollessa työttömänä työnhakijana TE-toimistossa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022b.)

Työelämäitutkan käyttäminen ja siihen vastaaminen on helppoa. Tutkassa on kahdeksan kohtaa, joiden osalta asiakas miettii omaa tilannettaan ja merkitsee kuinka hyvin väittämä hänen kohdallaan pitää paikkansa. Mietittäviä kohtia ovat esimerkiksi: omiin mahdollisuuksiin luottaminen, oman osaamisen riittäminen työelämään ja läheisten tuen arvioiminen. Pohdinta auttaa asiakasta tarkastelemaan omaa tilannettaan useista eri näkökulmista, joka auttaa myös työntekijää arvioimaan, mitä palveluita asiakas voisi tarvita. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022g.)

7 Loppusanat

Kaikissa työkyvyn tuen palveluissa ja eri sektoreiden rajapinnoilla työskennellessä tulee tunnistaa ja tiedostaa työkyvyn tuen tarpeen tunnistamisen joustavat ja hyvät käytännöt. Työkyvyn tuen palvelurakenteen ollessa vasta muotoutumassa on hyvä varjella vanhaa ja toimivaa eli jatkaa asiakaslähtöistä ja asiakasta osallistavaa, yksilöllistä, empaattista ja kannustavaa työtettä asiakaspalautetta systemaattisesti keräten. Kuulluksi tulemisen ja vaikuttamismahdollisuuksien kautta annetaan työkyvyn tuen tarpeessa oleville asiakkaille yhdenvertaiset mahdollisuudet paitsi palveluihin myös osallisuuden mahdollisuudet työelämässä ja sitä kautta myös laajemmin yhteiskunnassa.

Työelämä tulee ottaa puheeksi aina, kun työskennellään työikäisten kanssa. Työkyvyn tuen tarvetta tulee tunnistaa ja arvioida asiakkaiden työuran kaikissa vaiheissa: työtä hakiessa, työssä ollessa tai työhön palatessa sairauden jälkeen. On tärkeää, että puheeksi ottaminen tapahtuu asiakkaan tilanteeseen soveltuvalla tavalla. Työntekijän tulisi keskittyä asiakkaan olemassa olevaan työkykyyn sekä korostaa asiakkaan vahvuuksia ja kykyjä. Asiakkaan toiminnallisuutta ja osallisuutta voidaan vahvistaa käyttämällä erilaisia osatyökykyisyyden tunnistamiseen tarkoitettuja menetelmiä. Ammattilaisen on oleellista tuoda esille asiakkaan kohdalla käyttämänsä menetelmät ja kertoa menetelmien käytön myönteisistä kokemuksista sekä työntekijälle että asiakkaalle. (Unkila 2022.)

Työntekijän olisi tärkeää kehittää hyvää vuorovaikutusta, toimintatapoja ja asiakkaan osallistamista palvelutarpeiden tunnistamisessa sekä vaikeiden asioiden puheeksi ottamisessa. Jokaisen asiakkaan palvelupolku on yksilöllinen. Palvelutarpeen tunnistaminen, arviointi sekä asiakkaan itsensä asettamat tavoitteet määrittelevät asiakkaan tarvitsemat työkyvyn tuen keinot ja etuudet. Ammattilaisten tulee huolehtia, että asiakkaalle rakennetaan hänen kanssaan yhteistoimien asiakkaan tavoitteita palveleva tukikokonaisuus. (Unkila 2022.)

8 Kuviot

Kuvio 1. Vammaisten palveluissa työvalmentajat edistävät tuetun työllistymisen palvelujen kehittämistä ja laatukriteerien mukaista toimintaa Keusotessa (Keski-Uusimaan Keusote, Työkykyohjelma 2022).

Kuvio 2. Hyvinvointialue vastaa palvelujen yhteensovittamisesta (10§, 58§) (Työkykyohjelma 2022).

Kuvio 3. Työkyvyn tuki tulevaisuuden sosiaali- ja terveystieteissä (Työkykyohjelma 2021).

Kuvio 4. Työkyvyn tuki Sote-keskuksessa (Työkykyohjelma, Kaveria ei jätetä -hanke).

Kuvio 5. Segmentointi palvelutarpeen mukaan (Työkykyohjelma 2022).

Kuvio 6. Millä mittarilla voidaan seurata palvelujen järjestämisen ja tuottamisen tavoitteiden saavuttamista? Mistä tieto saadaan? (SATASOTE, Työkykyohjelma 2022).

Kuvio 7. Osallisuuden portaot (Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos, 2020b).

Kuvio 8. Asiakasosallisuuden talo (THL 2020).

Kuvio 9. Monialainen työkyvyntuen palvelukokonaisuus (Työkykyohjelma Keski-Sote Uudenmaa 2022).

Kuvio 10. Työkykytyöni asiakkaan tunnusmerkkejä (Työkykyohjelma 2022).

Kuvio 11. Työkyvyn tuen polku (Työkykyohjelma 2022). tark lähde

Kuvio 12. Työkyvyn tuen polku -esimerkki (Turun AMK-opiskelijat 2022).

Kuvio 13. Työkykykoordinaatioprosessi: Asiakkaan kokemus ja työntekijän polku (Työkykyohjelma 2022).

Kuvio 14. Esimerkki Kaakkois-Suomen TE-toimiston mallista työkykyjanaa käyttäen (Työkykyohjelma Kaakkois-Suomen TE-toimisto 2022).

Lähteet

Anttila, H., Jeskanen, J. Konttinen, R., Mäkelä, M., Pättikangas, M., Rätty, T., Taina, J., & Valkeinen, H. 2021. Työ- ja toimintakykytiedon konsepti. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2020. <https://yhteistyotilat.fi/wiki08/display/JULTJTK>

Esteetön rekrytointi- sivusto. Sopivat tehtävät. Viitattu 3.5.2022 <http://esteetonrekrytointi.fi/sopivat-tehtavat/>

Etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry. 2022. Sovari-vaikutusmittari. Viitattu 9.3.2022. <https://www.intory.fi/> > Työpajatoiminta > Sovari.

FCG Konsultointi. 2020. Kompassi-menetelmä. Viitattu 9.3.2022. <https://www.fcg.fi/sites/default/files/2020-05/Tutustu%20Kompassiin.pdf>

Haapa-Aho, A., Heiskanen T., Juonoja S. & Miettinen S. 2020. Asiointipisteessä tarvitaan jaettua ymmärrystä asiakkaan poluista ja niiden edistämisestä [Yhteistoimintapisteessä tarvitaan jaettua ymmärrystä asiakkaan poluista ja niiden edistämisestä - Tutkimusblogi \(kela.fi\)](#)

Hemmi-Lehtola, R. 2017. Työkykykoordinaattorit kunta-alalla työnkuva, työssä onnistuminen ja työn kehittämiskohteet. Kevan tutkimuksia 3/2017. Viitattu 9.5.2022 <https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/tyokykykoordinaattorit-kunta-alalla.pdf>

Innokylä. Työkyvyn tuen hankkeet. Viitattu 14.6.2022. [Toimintamallit | Innokylä \(innokyla.fi\)](#)

Innokylä. N.d. Työkyvyn tuen palvelukokonaisuus / Varsinais-Suomi. Viitattu 29.3.2022. <https://innokyla.fi/fi/toimintamalli/tyokyvyn-tuen-palvelukokonaisuusvarsinais-suomi-0/kehittamisen-polku>

Jokinen, T. Lehmuskoski, A., Lohijoki H. & Ålander A. 2021. Kirjaaminen monialaisessa yhteistyössä. THL. Viitattu 4.5.2022. https://yhteistyotilat.fi/wiki08/display/JULMOKI?preview=/64433619/84767366/Kirjaaminen%20monialaisessa%20yhteisty%C3%B6ss%C3%A4-v13-20211217_1613.pdf

Kainulainen, S. 2020. 3X10D Elämäntilannemittari: käyttöohje. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. Viitattu 9.3.2022. https://www.terveysportti.fi/xmedia/tmm/tmm00192_3X10DKasikirja.pdf

Kainulainen, S. & Valkeinen, H. 2020. 3X10D-elämäntilannemittari. Viitattu 9.3.2022. <https://www.terveysportti.fi/apps/dtk/tmi?toc=802599> > Mittarit > Toimintakyvyn ulottuvuudet > Psyykinen toimintakyky > 3X10D-elämäntilannemittari.

Karjalainen, P. & Liukko, E. 2020. Työ- ja toimintakyvyn edistäminen. Teoksessa Koivisto, J. & Tiirinki, H. (toim.) 2020. Monialaisen palvelutarpeen tunnistaminen sosiaali-, terveys- ja työvoimapalveluissa. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia, 60–85.

Kaveria ei jätetä -hanke. 2022. Työkokous16.5.2022. Suullinen tiedoksianto.

Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen. 2022. Miten arvioida ja mitata työkykyä? Viitattu 15.3.2022. <https://www.ilmarinen.fi/> > Tietoa Ilmarisesta > Ajankohtaista > Blogit ja artikkelit > Miten arvioida ja mitata työkykyä?

Keski-Uusimaan Keusote -hanke 2022. Vammaisten palveluissa työvalmentajat edistävät tuetun työllistymisen palvelujen kehittämistä ja laatuksien mukaista toimintaa Keusotessa.

Keva. N.d. Tuen tarpeen tunnistaminen. Viitattu 25.3.2022. https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/tyoelamapalvelut/liite_tuen_tarpeen_tunnistaminen_keva.pdf.

Koivisto, J., Liukko, E., Tiirinki, H. & Lyytikäinen, M. 2020. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2020. Palvelukokonaisuuksien ja palveluketjujen määrittelyn, ohjauksen ja seurannan käsikirja. Viitattu 14.6.2022 [Palvelukokonaisuuksien ja -ketjujen määrittelyn, ohjauksen ja seurannan käsikirja \(julkari.fi\)](https://julkari.fi)

Korpilahti, U. 2013. 15D -terveyteen liittyvää elämänlaatua arvioiva mittari. Viitattu 9.3.2022. <https://www.terveysportti.fi/apps/dtk/tmi?toc=802599> > Mittarit > Toimintakyvyn ulottuvuudet > Muu > 15D -terveyteen liittyvää elämänlaatua.

Kuntalaki 410/2015. Annettu Helsingissä 10.4.2015. Viitattu 16.4.2022 ja 14.6.2022 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150410?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=kuntalaki>

Kuntaliitto 2021 a. Sote-lainsäädäntö tuo hyvinvointialueet osaksi hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen kokonaisuutta. Viitattu 6.4.2022. <https://www.kuntaliitto.fi/ajankohtaista/2021/sote-lainsaadanto-tuo-hyvinvointialueet-osaksi-hyvinvoinnin-ja-terveyden>

Laki hyvinvointialueesta 611/2021. Viitattu 14.6.2022 [Laki hyvinvointialueesta 611/2021 - Säädökset alkuperäisinä - FINLEX ®](#)

Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012. Viitattu 14.6.2022 [Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX ®](#)

Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muuttamisesta 1379/2021. Viitattu 14.6.2022 [Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX ®](#).

[Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001](#). Viitattu 14.6.2022 [Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX ®](#)

Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 785/1992. Annettu Helsingissä 785/1992. Viitattu 27.5.2022 <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19920785>

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 812/2000. Annettu Helsingissä 22.9.2000. Viitattu 27.5.2022 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2000/20000812#L2P4>

Laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä 612/2021. Viitattu 14.6.2022 [Laki sosiaali- ja terveydenhuollon... 612/2021 - Säädökset alkuperäisinä - FINLEX ®](#)

Laki sosiaali- ja terveydenhuoltoa ja pelastustoimea koskevan uudistuksen toimeenpanosta ja sitä koskevan lainsäädännön voimaanpanosta 616/2021. Viitattu 14.6.2022 [Laki sosiaali- ja terveydenhuoltoa ja... 616/2021 - Säädökset alkuperäisinä - FINLEX ®](#)

Laki työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta 1369/2014. Viitattu 14.6.2022. [Laki työllistymistä edistävästä monialaisesta... 1369/2014 - Säädökset alkuperäisinä - FINLEX ®](#)

Leemann, L. & Hämäläinen, R.M. 2015. Asiakasosallisuus. Viitattu 31.3.2022. https://thl.fi/documents/966696/3775621/Tietopaketti_Asiakasosallisuus.pdf/6d5b8baf-d5e4-4618-add6-ca0b9a81f214

Linnanmäki, E. 2018. Mitä hyötyä asiakasosallisuudesta on asiantuntijalle? Podcast. Julkaisija Työterveyslaitos. Viitattu 27.5.2022 <https://soundcloud.com/user-841203804/mita-hyotya-asiakasosallisuudesta-on-asiantuntijalle?in=user-841203804/sets/tyoekyvyn-palvelupolku>

Miettinen, R.; Romakkaniemi, M. & Laitinen, M. 2017. Asiakkaasta kehittäjäksi ja vaikuttajaksi: Asiakkaiden osallisuuden muutos sosiaali- ja terveyspalveluissa. Historialliset painolastit asiakkaiden haastajina. Tampere: Vastapaino Oy.

Mölsä, P. 2019. Video: Osallisuuden ja osallistumisen ero. Viitattu 12.5.2022 https://www.tukiliitto.fi/ajankohtaista/osallisuuden_ja_osallistumisen_ero/

Mönkkönen, K. 2020. Vuorovaikutus asiakastyössä: Asiakkaan kohtaaminen sosiaali- ja terveysalalla. 2. painos. Helsinki: Gaudeamus.

Nevala, N.; Turunen, J.; Tiainen, R. & Mattila-Wiro, P. 2015. Osatyökykyiset työssä -toimintamallin (Osku) toteutuminen ja hyödyt erilaisissa toimintaympäristöissä. Viitattu 20.5.202 <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74728/Tutkimusraportti2015-Osaty%c3%b6kykyiset-ty%c3%b6ss%c3%a4-toimintamallin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Nordling, E. Toipumisorientaatio työkyvyn ja työllistymisen tukena. Kestävää kasvu ja työtä - ohjelma. [Toipumisorientaation perusteet \(thl.fi\)](https://www.thl.fi/fi-fi/toipumisorientaation-perusteet)

Pohjois-Savon TE-toimisto. 2019. Työkykykoordinaattori osa 2. Viitattu 11.4.2022. https://www.youtube.com/watch?v=aV84S-18ELk&list=PLrGuNdy2BHRrELLPtPooFAX-sKT-ovmVD_&index=27

Rissanen, P. 2021. Aikuissosiaalityö; Tieto, käytäntö ja vaikuttavuus. Helsinki: Gaudeamus.

Sandberg, E.; Jokinen, S.; Kärkkäinen, J.; Lämsä, R.; Löfstedt, J.; Nordlund-Spiby, R.; Pajunen, M.; Raivio, H.; Rouvinen, J. & Valkeinen, H. 2018. Toimintakyvyn arviointi 16 –29-vuotiailla NEET-nuorilla: suositus avuksi Kelan ammatilliseen kuntoutukseen ohjatessa. Helsinki: Kela. Viitattu 9.3.2022. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/250244/Kuntoutustakehittamassa3_saavutettava.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Satasairaala Työkykyä Satakuntaan –hanke 2022. Projektin 2 Palvelupolkukuvaukset. Viitattu 14.6.2022 [Satakunta Palvelupolkukuvaukset Innokylään 17.6.2021.pdf](https://www.satakunta.fi/fi/ajantasa/2021/17.6.2021/palvelupolkukuvaukset)

Saura-säätiö. 2022. Sovari laatumittari. Viitattu 9.3.2022. <https://www.saurasaatio.fi/> > Tietoa säätiöstä > Sovari laatumittari.

Sihvo, S.; Isola, M.-A.; Kivipelto, M.; Linnamäki, E.; Lyytikäinen, M. & Sainio, S. 2018. Asiakkaiden osallistumisen toimintamalli: Loppuraportti. Viitattu 20.5.2022 https://innokyla.fi/sites/default/files/2020-02/STM_r1618_Asiakkaiden%20osallistumisen%20toimintamalli_1.pdf

Sinervo, L. 2019. Asiakaskin on asiantuntija – kaikki osapuolet voivat oppia toisiltaan. Viitattu 29.5.2022 <https://blogi.thl.fi/asiakaskin-on-asiantuntija-kaikki-osapuolet-voivat-oppia-toisiltaan/>

Sosiaalihuoltolaki 1301/2014. Annettu Helsingissä 31.12.2014. Viitattu 18.4.2022

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=sosiaalihuoltolaki#L4P40>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2017. Sosiaalihuoltolain soveltamisopas. Viitattu 29.5.2022 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80391/05_17_Sosiaalihuoltolain%20soveltamisopas.pdf

Sosiaali- ja terveysministeriö Helsinki 2019. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:20. Vammaisten työllistymistä tukevan toiminnan ja työtoiminnan uudistaminen

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2020. Työkykyohjelma 2020–2022: Ohjelma ja hakuopas. Viitattu 21.4.2022

https://stm.fi/documents/1271139/21911714/Ty%C3%B6kykyohjelma_ohjelma+ja+hakuopas.pdf/e41709da-130d-f354-df8f-d96e10fe8c08/Ty%C3%B6kykyohjelma_ohjelma+ja+hakuopas.pdf

Sosiaali- ja terveysministeriö 2022. Työkykyohjelma. Työkykyohjelma parantaa osatyökykyisten työllisyyttä. Viitattu 14.6.2022 [Työkykyohjelma - Sosiaali- ja terveysministeriö \(stm.fi\)](https://stm.fi/-/tyokykyohjelma-sosiaali-ja-terveysministerio)

STM 2018. Sosiaali- ja terveysministeriö. Työkykykoordinaattori on sote- ja työelämäpalvelujen asiantuntija. Viitattu 22.4.2022. <https://stm.fi/-/tyokykykoordinaattori-on-sote-ja-tyoelamapalvelujen-asiantuntija>

STM 2021 Sosiaali- ja terveysministeriö. Työkykykoordinaattorien koulutus alkaa ammattikorkeakouluissa. Viitattu 13.4.2022. <https://stm.fi/-/tyokykykoordinaattorien-koulutus-alkaa-ammattikorkeakouluissa->

Suomen perustuslaki 731/1999. Annettu Helsingissä 11.6.1999. Viitattu 16.4.2022 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>

Suomi-fi -palvelu 2022. Viitattu 14.6.2022 [Tuettu työllistäminen - Suomi.fi](https://suomi.fi/-/tuettu-tyollistaminen-suomi-fi)

Talentia. 2017. Arki arvot ja etiikka: Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. Viitattu 7.4.2022. [https://talentia.e-julkaisu.com/2017/eettiset-ohjeet/docs/Talentia Etiikkaopas 2017.pdf](https://talentia.e-julkaisu.com/2017/eettiset-ohjeet/docs/Talentia_Etiikkaopas_2017.pdf)

TE-palvelut. 2019. Työkykykoordinaattori - osatyökykyisten asialla. Viitattu 3.5.2022. <https://toimistot.te-palvelut.fi/-/tyokykykoordinaattori-osatyokykyisten-asialla>

TE-palvelut Varsinais-Suomi. 2020. TE-toimiston työkykykoordinaattorit — osatyökykyisen tukena Viitattu 11.5. <https://www.youtube.com/watch?v=mt4HCE2Xwy0>

TE-palvelut. 2022. Työkykykoordinaattori tukenasi. Viitattu 14.5.2022.

https://toimistot.te-palvelut.fi/satakunta/tyokykykoordinaattori?p_1_back_url=%2Fsearch%3Fq%3Dty%25C3%25B6kykykoordinaattori%26category%3D42369120

TEM. 2022. Työolosuhteiden järjestelytuki. Viitattu 10.5.2022. <https://tem.fi/tyoolosuhteiden-jarjestelytuki>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Edistääkö toiminta osallisuutta? 24 apukysymystä. Viitattu 31.5.2022 [https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus/osallisuuden-osa-alueet-ja-osallisuuden-edistamisen-periaatteet/edistaako-toiminta-osallisuutta-24-apukysymysta#Apukysymykset: Osallisuus yhteis%C3%B6iss%C3%A4 ja vaikuttamisen prosesseissa](https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus/osallisuuden-osa-alueet-ja-osallisuuden-edistamisen-periaatteet/edistaako-toiminta-osallisuutta-24-apukysymysta#Apukysymykset:Osallisuusyhteis%C3%B6iss%C3%A4ja vaikuttamisen prosesseissa)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2019a. Osallisuus. Viitattu 18.4.2022 <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eri-arvoisuus/hyvinvointi/osallisuus>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2019b. Asukas- ja asiakasosallisuus. Viitattu 29.3.2022. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/asukas-ja-asiakasosallisuus>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2020a. Asiakaslähtöisyys. Viitattu 10.4.2022. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/sosku/sosiaalisen-kuntoutuksen-opas/palvelun-sisallot/yksilotyoskentely/asiakaslahtoisyys>

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 2020b. Palveluprosessi – tarpeesta toteutukseen ja seurantaan: Osallisuuden portaati. Viitattu 29.5.2022 <https://thl.fi/documents/470564/1449827/Vamo-palveluprosessi-tarpeesta-toteutukseen-ja-seurantaan.pdf/bf839529-9643-076d-4335-986e9950d9a3?t=1581495530732>

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 2021. Käsitteet. Viitattu 11.3.2022. <https://thl.fi/fi/> > Tutkimus ja kehittäminen > Tutkimukset ja hankkeet > Työkykyohjelma > Käsitteet.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2022 a. Viitattu 14.6.2022 [Tuetun työllistymisen menetelmät - THL](#)

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2022 b. PS – Sijoita ja valmenna! -kehittämishanke. Viitattu 14.6.2022 [IPS – Sijoita ja valmenna! -kehittämishanke - THL](#)

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2022 c. Tiedonhallinta sosiaali- ja terveysalalla. Määräykset. Viitattu 14.6.2022 [Määräykset - Tiedonhallinta sosiaali- ja terveysalalla - THL](#)

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2022 d. Työkyvyn tuki. Työkyvyn tuki osaksi tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskusta. Viitattu 14.6.2022 [Työkyvyn tuki - THL](#).

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 2022e. Osallisuuden osa-alueet ja osallisuuden edistämisen periaatteet. Viitattu 12.5.2022 <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus/osallisuuden-osa-alueet-ja-osallisuuden-edistamisen-periaatteet>

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 2022f. Asiakasosallisuuden johtaminen sosiaali- ja terveyspalveluissa. Viitattu 30.5.2022 <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/asiakasosallisuuden-johtaminen-sosiaali-ja-terveyspalveluissa>

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 2022g. Kokemusosaaminen. Viitattu 10.5.2022 <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus/osallisuuden-edistamisen-mallit/osallisuutta-edistava-hallintomalli-tukee-osallisuustyon-johtamista/kokemusosaaminen>

Terveiden- ja hyvinvoinnin laitos 2022h. Toimintakyky. Viitattu 7.6.2022 <https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on>

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2022i. Aktivointosuunnitelma. Viitattu 14.6.2022. [Aktivointisuunnitelma - THL](#)

Terveiden- ja hyvinvoinninlaitos. 2022j. TOIMIA-tietokanta. Viitattu 9.3.2022 <https://thl.fi/fi/> > Aiheet > Toimintakyky > TOIMIA-tietokanta.

Terveiden- ja hyvinvoinninlaitos. 2022k. AVAIN-mittari. Viitattu 9.3.2022. <https://thl.fi/fi/> > Tutkimus ja kehittäminen > Tutkimukset ja hankkeet > AVAIN-mittari.

Terveiden- ja hyvinvoinninlaitos. 2022l. ICF-luokitus. Viitattu 9.3.2022. <https://thl.fi/fi/> > Aiheet > Toimintakyky > ICF-luokitus.

Terveysportti. 2021. TOIMIA-tietokanta. Viitattu 4.4.2022. <https://www.terveysportti.fi/apps/dtk/tmi?toc=802599>

Terveysportti. 2022. TOIMIA tietokanta. Viitattu 14.6.2022 https://www.terveysportti.fi/apps/dtk/tmi/article/tmm00100/search/ty%C3%B6kykypiste_m%C3%A4%C3%A4r%C3%A4

Terveyskylä. 2021a. Työkykyinen, työkyvytön vai osatyökykyinen? Viitattu 10.4.2022. <https://www.terveyskyla.fi/kuntoutumistalo/ammattilaiset/ty%C3%B6kyvyn->

[tukeminen/ty%C3%B6kyky-huomioitava-kaikissa-terveydenhuollon-kohtaamisissa/ty%C3%B6kykyinen-ty%C3%B6kyvyt%C3%B6n-vai-osaty%C3%B6kykyinen](#)

Terveyskylä. 2021a. Milloin asiakkaan työkykyyn kannattaa erityisesti kiinnittää huomiota? Viitattu 30.3.2022. <https://www.terveyskyla.fi/kuntoutumistalo> > Ammattilaiset > Työkyvyn tukeminen >

Terveyskylä. 2021b. Moniammatillinen työkyvyn ja kuntoutustarpeen arviointi. Viitattu 15.3.2022. <https://www.terveyskyla.fi/#> > Kuntoutumistalo > Ammattilaiset > Työkyvyn tukeminen > Työkyvyn edistäminen ja kuntoutus > Moniammatillinen työkyvyn ja kuntoutustarpeen arviointi.

Terveyskylä. 2021b. Milloin työkyvyn tukitoimet kannattaa käynnistää? Viitattu 30.3.2022. <https://www.terveyskyla.fi/kuntoutumistalo> > Ammattilaiset > Työkyvyn tukeminen > Työkyky huomioitava kaikissa terveydenhuollon kohtaamisissa > Milloin työkyvyn tukitoimet kannattaa käynnistää?

Terveyskylä. 2021c. Miten tunnistan asiakkaan työkyvyn tuen tarpeen? Viitattu 25.3.2022. <https://www.terveyskyla.fi/kuntoutumistalo> > Ammattilaiset > Työkyvyn tukeminen > Työkyky huomioitava kaikissa terveydenhuollon kohtaamisissa > Miten tunnistan asiakkaan työkyvyn tuen tarpeen?

Terveystalo. 2022. Työkyky, työkykyarvio ja työkykyneuvottelu käytännössä. Viitattu 11.3.2022. <https://www.terveystalo.com/fi/> > Työterveys > Ajankohtaista > Tietopaketit > Työkyky, työkykyarvio ja työkykyneuvottelu käytännössä > Työkyky.

THL 2019 Osatyökykyisyys. Viitattu 14.6.2022 [Osatyökykyisyys - THL](#)

THL 2020. Mitä asiakasosallisuus on. Viitattu 14.6.2020 [Mitä asiakasosallisuus on? | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#) ja <https://www.ttl.fi/sites/default/files/h5p/content/271/images/image-608908e668670.png>

THL. 2022. Tuetun työllistymisen menetelmät. Viitattu 11.5.2022 <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/tyokykyohjelma/tuetun-tyollistymisen-menetelmat>

Tie työelämään -verkkopalvelu. Viitattu 14.6.2022. [Miten yhteinen suunnitelma laaditaan? - Työkyvyn tuen palvelupolku \(tietyoelamaan.fi\)](#)

Tie työelämään. n.d.a. Mitä asiakasosallisuus tarkoittaa? Viitattu 17.5.2022 <https://polku.tietyoelamaan.fi/asiakasosallisuus/mita-asiakasosallisuus-tarkoittaa/>

Tie työelämään. n.d.b. Miksi asiakasosallisuus on tärkeää? Viitattu 17.5.2022 <https://polku.tietyoelamaan.fi/asiakasosallisuus/miksi-asiakasosallisuus-on-tarkeaa/#stickyroll>

Tie työelämään. n.d.c. Miten asiakasosallisuutta edistetään? Viitattu 29.5.2022 <https://polku.tietyoelamaan.fi/asiakasosallisuus/miten-asiakasosallisuutta-edistetaan/#stickyroll>

Tie työelämään. n.d.d. Esimerkkejä. Viitattu. 29.5.2022 <https://polku.tietyoelamaan.fi/asiakasosallisuus/esimerkkeja-ja-kirjallisuutta/#stickyroll>

Tie työelämään. 2016. Työkykykoordinaattori työnhakijan ja työntekijän sparraaja. Viitattu 16.4.2022. <https://tietyoelamaan.fi/tyokykykoordinaattori-tyonhakijan-tekijan-sparraaja/> Työkyky huomioitava kaikissa terveydenhuollon kohtaamisissa > Milloin asiakkaan työkykyyn kannattaa erityisesti kiinnittää huomiota?

Tie työelämään. 2021. Työkykykoordinaattorin tuki. Viitattu 5.4.2022. <https://tietyoelamaan.fi/keinot-tyokyvyn-tueksi/tyoelamassa/tyopaikan-keinot/tyokykykoordinaattorin-tuki/>

Turunen, M. & Mäki-Lohiluoma, K-P. Sotessa muuttuu moni asia – Kela auttaa mieluusti hyvinvointialueiden valmistelijoita. Puheenvuoro 30.11.2021. Viitattu 14.6.2022. [Sotessa muuttuu moni asia – Kela auttaa mieluusti hyvinvointialueiden valmistelijoita](#)

Työ- ja terveystulos. 2022a. Kykyviisari -toimintamalli asiakastyössä yksilötasolla. Viitattu 15.3.2022. <https://sivusto.kykyviisari.fi/> > Toimintamallit ja työkalut > Asiakastyössä yksilötasolla.

Työ- ja terveystulos. 2022b. Kykyviisari työ- ja toimintakyvyn tukena. Viitattu 9.3.2022. <https://sivusto.kykyviisari.fi/#>.

Työterveyslaitos. Asiakasosallisuus strategiana ja toimintaohjelmana. <image-608908e668670.png> (1024×900) (ttl.fi)

Työterveyslaitos. 2015. Työkykykoordinaattori, mitä oikein teet? Viitattu 22.4.2022 <https://www.ttl.fi/tyopiste/tyokykykoordinaattori-mita-oikein-teet>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2022 a. Työllisyyden kuntakokeilut. Viitattu 14.6.2022. [Työllisyyden kuntakokeilut - Työ- ja elinkeinoministeriön verkkopalvelu \(tem.fi\)](#)

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2022 b. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta annetun lain, kotoutumisen edistämisestä annetun lain sekä työllisyyden edistämisen kuntakokeilusta annetun lain muuttamisesta. Viitattu 14.6.2022 [Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta annetun lain, kotoutumisen edistämisestä annetun lain sekä työllisyyden edistämisen kuntakokeilusta annetun lain muuttamisesta - Työ- ja elinkeinoministeriön verkkopalvelu \(tem.fi\)](#).

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2022 c. Hallituksen esitys eduskunnalle työvoima- ja yrityspalveluiden järjestämistä koskevaksi lainsäädännöksi. Viitattu 14.6.2022 [Hallituksen esitys eduskunnalle työvoima- ja yrityspalveluiden järjestämistä koskevaksi lainsäädännöksi - Työ- ja elinkeinoministeriön verkkopalvelu \(tem.fi\)](#).

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2022 d. Kysymyksiä ja vastauksia TE-palvelut 2024 -uudistuksesta. Viitattu 14.6.2022 [Usein kysyttyjä kysymyksiä TE-palvelut 2024 -uudistuksesta - Työ- ja elinkeinoministeriön verkkopalvelu \(tem.fi\)](#).

Työ- ja elinkeinoministeriö 2022 e. Pohjoismainen työvoimapalvelumalli. Viitattu 14.6.2022 [Pohjoismainen työvoimapalvelumalli - Työ- ja elinkeinoministeriön verkkopalvelu \(tem.fi\)](#)

Työ- ja elinkeinoministeriö 2022 f. Työkykyohjelma. Viitattu 14.6.2022 [Työkykyohjelma - Työ- ja elinkeinoministeriön verkkopalvelu \(tem.fi\)](#)

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2022g. Työelämäntutka. Viitattu 9.3.2022. <https://www.te-palvelut.fi/> > Työnhakijalle > Tukea työllistymiseen > Työelämäntutka.

Työeläkevakuuttajat ry. 2022. Työkyvyn arviointi. viitattu 11.3.2022. <https://www.tela.fi/> > Työeläkejärjestelmä > Työkyky ja sen merkitys > Työkyvyn arviointi.

Työkyvyn tuen palvelupolku. 2022. Miten työkyvyn tuen tarvetta selvitetään? Viitattu 2.3.2022. <https://polku.tietyoelamaan.fi/> > Työkyvyn tuen tarpeen selvittäminen > Miten työkyvyn tuen tarvetta selvitetään?

Työkyvyn tuen palvelupolku. 2022a. Miksi työkyvyn tuen tarvetta selvitetään? Viitattu 30.3.2022 <https://polku.tietyoelamaan.fi/> > Työkyvyn tuen tarpeen selvittäminen > Miksi työkyvyn tuen tarvetta selvitetään?

Työkyvyn tuen palvelupolku. 2022b. Miten palvelutarve tunnistetaan? Viitattu 30.3.2022. <https://polku.tietyoelamaan.fi/> > Palvelutarpeen tunnistaminen > Miten palvelutarpeen voi tunnistaa?

Työkyvyn tuen palvelupolku. 2022c. Miten työkyvyn tuen tarvetta selvitetään? Viitattu 3.4.2022. <https://polku.tietyoelamaan.fi/> > Työkyvyn tuen tarpeen selvittäminen > Miten työkyvyn tuen tarvetta selvitetään?

Työkyvyn tuen palvelupolku. 2022d. Mitä työkyvyn tuen tarpeen selvittäminen tarkoittaa? Viitattu 26.3.2022 <https://polku.tietyoelamaan.fi/> > Työkyvyn tuen tarpeen selvittäminen > Mitä työkyvyn tuen tarpeen selvittäminen tarkoittaa?

Työkyvyn tuen palvelupolku. 2022e. Mitä palvelutarpeen tunnistaminen tarkoittaa? Viitattu 30.3.2022. <https://polku.tietyoelamaan.fi/> > Palvelutarpeen tunnistaminen > Mitä palvelutarpeen tunnistaminen tarkoittaa?

Työmarkkinatori. 2021. Työkykykoordinaattori auttaa osatyökykyisten työllistymisessä ja työllistämisessä. Viitattu 11.4.2022. <https://kokeile.tyomarkkinatori.fi/uutiset/Mikkeli-Tyokkykoordinaattori>

Unkila, K. 2022. Työkyvyn tuen tarpeen tunnistaminen ja työkyvyn tuen keinot. Videossa Tahtotilasta työhön – työkyvyn ja työllistymisen tuki. Työkykyohjelma. Viitattu 17.4.2022. <https://www.youtube.com/watch?v=qLsaeNO37X4>

Valtioneuvosto 2022 a. Sote -uudistus. Sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen uudistus. Mikä on hyvinvointialue. Viitattu 14.6.2022 [Hyvinvointialueet](#) | [Soteuudistus](#).

Valtioneuvosto 2022b. Hallituksen esitys kotoutumisen edistämisestä annetun lain uudistamista. TEM100:00/2019 SÄÄDÖSVALMISTELU. Viitattu 14.6.2022 [Hallituksen esitys kotoutumisen edistämisestä annetun lain uudistamista \(valtioneuvosto.fi\)](#).

Valtioneuvosto 2022c. Yksilölliset palvelut tukevat työnhakua pohjoismaisessa työvoimapalvelumallissa. Viitattu 14.6.2022. [Yksilölliset palvelut tukevat työnhakua pohjoismaisessa työvoimapalvelumallissa \(valtioneuvosto.fi\)](#).

Vamlas. 2016. Mitä Ratko- työn muotoilu on? Viitattu 3.5.2022 <https://www.youtube.com/watch?v=TEuV6iiSSZ8>

Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö sr. 2017. Imba ja Melba -arviointimenetelmä. Viitattu 9.3.2022. <https://vamlas.fi/> > Imba ja Melba.

Varma. 2020. Tietoa työkyvystä: Työn murros ja työkyky – näkökulmia ja välineitä työkykyjohtamisen tueksi. Viitattu 11.3.2022. <https://www.varma.fi/contentassets/0e462ac7f0f74cf68bc6ca48479bf814/tietoa-tyokyvysta-tyon-murros-ja-tyokyky.pdf>

Varsinais-Suomen hyvinvointialue 2022. Kohti Varsinais-Suomen hyvinvointialuetta 2022. Varsinais-Suomen hyvinvointikertomus 2021, Aluehallituksen kokouksen liite. Viitattu 14.6.2022: [Etusivu - Vshyvinvointialue.fi](#) [fileshow \(tweb.fi\)](#) ja

[Hyvinvointialueen hallintosääntömalli \(tweb.fi\)](#)

[Työikäisten sosiaalipalvelujen kehittämisohjelma - Vshyvinvointialue.fi](#)

[Sote-keskuspalvelujen kehittäminen - Vshyvinvointialue.fi](#)

VATES-säätiö 2022. Viitattu 14.6.2022. [Ammattilaisille | Vates](#)

Virran tuomaa PDF. 2017. Esimerkkejä sosiaalisen kuntoutuksen menetelmistä ja käytännöistä. Viitattu 9.3.2022. <https://sote.kainuu.fi/sites/sote.kainuu.fi/files/documents/library/2017-05/Virrantuomaa.pdf>.

Vogt, I. 2016. Sosiaaliohjaus – lähtökohtia ja käytäntöjä. 1. painos. Helsinki: Edita

Liitteet

Liite 1 Yhteistoimintavelvoite tulevassa lainsäädännössä

Yhteistoimintavelvoitteesta säädetään tarkemmin tulevassa lainsäädännössä, jonka valmistelu on vielä kesken kesäkuussa 2022. [Usein kysyttyjä kysymyksiä TYP-toimintamallista - Työ- ja elinkeinoministeriön verkkopalvelu \(tem.fi\)](#) (suora lainaus kesäkuu 2022).

Työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta annetussa laissa (TYP-laissa) säädetään yhteistoimintamallista, jonka toimijoita ovat työ- ja elinkeinotoimisto, kunta ja Kansaneläkelaitos. Yhteistoimintamallissa mukana olevat toimijat yhteensovittavat niiden järjestämisvastuulla olevia julkisia työvoimapalveluja sekä sosiaali-, terveys- ja kuntoutuspalveluja työttömän palvelutarpeen mukaisesti.

Kunta on työllistymistä edistävässä monialaisessa yhteispalvelussa sosiaali- ja terveyspalveluista vastaava viranomainen. Esityksen mukaan **TYP-lakia muutettaisiin järjestämisvastuun siirtyessä** siten, että hyvinvointialueesta tulee yhteistoimintamallissa sosiaali- ja terveyspalveluista vastaava taho. Kunnat nimeäisivät jatkossakin monialaisen yhteispalvelun järjestämistä johtavat henkilöt. Myös kotoutumislakiin esitetään hyvinvointialueiden roolia selkeyttäviä teknisiä muutoksia.

Nykyistä TYP-lakia ehdotetaan muutettavaksi asiakaskriteerien, organisoinnin ja toimipisteistä säättämisen sekä nuorten monialaisen tuen osalta. Tarkoituksena on säätää uusi **laki työllistymistä edistävästä monialaisen tuen yhteistoiminnasta**. Laki sisältäisi säännökset monialaisen tuen yhteistoimintamallista (nykyisen TYP-toimintamallin kaltainen) sekä nuorten monialaisen tuen yhteispalvelusta (nykyisen Ohjaamo-toiminnan kaltainen).

Monialaisen tuen yhteistoimintamalli sovittaisi yhteen työvoimapalveluita, sosiaali- ja terveydenhuollon palveluita sekä kuntoutuspalveluita työvoimaviranomaisen, hyvinvointialueen ja Kansaneläkelaitoksen (Kela) toimesta.

Monialaisen yhteistoimintamallin tavoite olisi edistää työttömien työllistymistä avoimille työmarkkinoille tarjoamalla heille palvelutarpeensa mukaisia työllisyys-, sote- ja Kelan palveluja sekä muita palvelutarpeen mukaisia työllistymistä tukevia palveluita.

Nykyisen TYP-lain mukaisista työttömyyden tai työmarkkinatuen kestoja ja ikää koskevista rajoituksista luovuttaisiin. Monialaisen tuen yhteistoimintamallin asiakas olisi jatkossa työtön henkilö, joka tarvitsee osaamisen ja työllistymisen tukemiseksi sekä työ- ja toimintakyvyn vahvistamiseksi intensiivistä ja pitkäkestoista useamman viranomaisen yhteensovittettua tukea.

Palvelujen yhteensovittaminen olisi tarpeen silloin, kun työttömän työllistymisvaikeudet eivät johdu yksinomaan avointen työpaikkojen tai ammatillisen osaamisen puutteista, vaan työttömällä on lisäksi sellaisia työllistymiseen vaikuttavia työ- tai toimintakyvyn rajoitteita tai elämänhallintaan liittyviä ongelmia, jotka eivät ratkea yksinomaan viranomaisten välisellä konsultaatiolla, vaan edellyttävät monialaista yhteistyötä.

Monialaisen tuen yhteistoimintamallin asiakkuus ei olisi tarkoituksenmukainen, mikäli asiakkaan palvelutarpeeseen pystyttäisiin vastaamaan kahdenvälisellä viranomaisyhteistyöllä tai tuen tarve olisi luonteeltaan lyhytkestoista tai kevyttä. Tällaisesta yhteistyöstä säädetään kunkin viranomaisen järjestämisvastuulla olevia palveluja koskevissa laeissa (esimerkiksi laki julkisesta työvoima ja yrityspalvelusta 916/2012, sosiaalihuoltolaki 1301/2014).

Monialaisen tuen yhteistoimintamallin toimijoita olisivat työvoimapalveluista vastaavat kunta tai kunnat, sosiaali- ja terveydenhuollon palveluista vastaavat hyvinvointialueet sekä kuntoutuspalveluista vastaava Kansaneläkelaitos (Kela).

Toimijoiden tehtävä olisi arvioida yhdessä monialaista tukea tarvitsevien työttömien palvelutarpeet, suunnitella työttömien palvelut ja vastata työllistymisprosessin etenemisestä ja seurannasta.

Monialaisen tuen yhteistoimintamallin maantieteelliseksi lähtökohdaksi ehdotetaan hyvinvointialueen toiminta-aluetta. Työllisyyttä edistävä monialaisen tuen verkosto tai verkostot koostuisivat tietyllä hyvinvointialueella sijaitsevista kunnista, hyvinvointialueesta ja Kelasta. Kunnat toimisivat verkoston työvoimaviranomaisena joko yksin tai sopimansa yhteistoiminta-alueen mukaisesti (työllisyysalue).

Hyvinvointialueen maantieteelliseen toiminta-alueeseen kuuluvat työvoimaviranomaiset asettaisivat hyvinvointialueelle riittävän määrän johtoryhmiä neuvoteltuaan Kelan ja hyvinvointialueen kanssa. Jos jonkin työvoimaviranomaisen toiminta-alue jakaantuisi kahden hyvinvointialueen maantieteelliselle alueelle, toimijat sopisivat keskenään, miten asiassa menetellään.

Johtoryhmän puheenjohtajan nimeäisi työvoimaviranomainen ja varapuheenjohtajan hyvinvointialue. Yhteistoimintamallin koordinointia johtavan henkilön (vrt. nykyinen TYP-johtaja) nimeäisi lähtökohtaisesti työvoimaviranomainen, elleivät toimijat toisin sopsi.

Johtoryhmän tehtäviin kuuluisivat ainakin resursseista, toteutuksesta, yhteistyöstä ja kehittämisestä sopiminen sekä alueen työvoimapohjan palvelutarpeen tarkastelu.

Ohjaamo-toiminnasta ei säädetä nykyisessä tilanteessa lainkaan. Osana esitystä laiksi työllistymistä edistävästä monialaisen tuen yhteistoiminnasta esitetään säädettäväksi nuorten monialaisen tuen yhteispalvelusta. Tavoitteena on tukea nuoren osallisuutta, arjessa pärjäämistä ja toimijuutta, koulutukseen siirtymistä ja työllistymistä sekä tarvittaessa monialaista asiakasprosessia.

Nuorten matalan kynnyksen monialaisen tuen yhteispalvelulla tarkoitetaan toimintaa, jossa viranomaiset ja muut toimijat tarjoavat matalan kynnyksen monialaista neuvontaa, ohjausta, tukea ja valmennusta alle 30-vuotialle nuorille opiskelumahdollisuuksista, työllistymisestä ja elämänhallinnasta.

Liite 2 Lisätietoa tuetusta työllistymisestä

Vates Säätiö (<https://www.vates.fi>) on vammaisjärjestöjen perustama asiantuntijaorganisaatio, jonka strategisena taustavoimana on 46 taustayhteisöä, jotka ovat valtakunnallisia vammaisjärjestöjä, niiden alueellisia yhdistyksiä, erityishuollon kuntayhtymiä ja työllistämispalveluita tuottavia toimijoita. Vates kehittää työnantajayhteistyötä esimerkiksi [Disability Employment Forum](#) -konseptilla. Vuositainen tapahtuma on osa työnantajien kanssa käytävää vuoropuhelua ja tiedotusta tukimuodoista, palveluista ja käytännöistä, joilla voidaan edistää vammaisten, osatyökykyisten ja pitkäaikaissairaiden työllistymistä. Työnantajan on mahdollista saada monenlaista tukea vammaisen, osatyökykyisen tai pitkäaikaissairaana työntekijän rekrytoinnin ja työsuhteen aikana. Esimerkiksi työhönvalmentaja voi auttaa sopivien työtehtävien räätälöinnissä sekä perehdytyksessä. Apuvälineisiin tai työympäristön mukautuksiin voi taas hakea työolosuhteiden järjestelytukea. Alta löytyy tietoa työllistämisen tukimuodoista. [Työn tukena](#) -koulutusmateriaalista löytyy mm. tietoa ja tukea siihen, miten työpaikoilla voidaan ylläpitää ja edistää henkilöstön työkykyä.

Työnantaja, esihenkilöt, työterveyshuolto ja Kela voivat eri keinoin tukea työntekijää, jonka työkyky on heikentynyt. Kela järjestää kuntoutusta, jonka tavoitteena on tukea ja ylläpitää työntekijöiden työkykyä ja työssä jaksamista. Yleensä kuntoutuksen tarve todetaan työterveyshuollossa. Kela voi maksaa kuntoutuksen ajalta kuntoutusrahaa. Jos työntekijä saa kuntoutuksen ajalta palkkaa, työnantaja voi saada kuntoutusrahan palkkaa vastaavalta osalta. Työnantaja voi hakea Kelasta työpaikalle räätälöityjä KIILA-kursseja. ([Työkyvyn tuki ja kuntoutus - Työnantajat - kela.fi](#))

Kunnat tukevat sosiaalihuollon asiakkaina olevien henkilöiden työllistymistä tarjoamalla neuvontaa ja työmahdollisuuksia. Tuettu työllistyminen koskee henkilöä, joka vamman, sairauden, meneillään olevan kuntoutuksen tai muun syyn vuoksi tarvitsee työllistymiseensä erityistukea. Tukimahdollisuuksista saa tietoa kunnan sosiaalitoimesta. Tavoitteena on palkkatyösuhteen syntyminen. suomi.fi [Tukea työllistämiseen | Toimeksi.fi](#)

Lisätietoja tuesta työllistämisestä saa myös seuraavista materiaaleista:

[Pirttimaa. Tuen työllistämisen vaiheet.](#)

<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/20049/tuetunty.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

[Työnantajan palvelut tuetun työllistämisen aikana.](#)

[Työnantajan palvelut työllisyyden kuntakokeilun aikana - Työnantajana toimiminen - Työmarkkinatori \(työmarkkinatori.fi\)](#)

[Paikalliset TE-palvelut \(toimistot.te-palvelut.fi\)](#)

Liite 3 Perustason työkyvyn tuen palvelut ja erityisosaamistiimin työkyvyn tuen palvelut asiakkaille

Varsinais-Suomen SOTE-palvelujen toiminnot ja määrittelyt, PKPK		PÄIVITETTY 13.5.2022 - VERSIO
Palvelun nimi	Työkyvyn tuen palvelukokonaisuus - peruspalvelut	
Palvelualue	Sosiaali- ja terveyspalvelut	
Palvelukokonaisuus	Työkyvyn tuen palvelukokonaisuus	
Palvelun määrittely	Perustason työkyvyn tuen palvelut asiakkaille/potilaille sosiaali- ja terveyspalveluissa	
Palvelun kohderyhmä	Työikäiset asiakkaat jotka ovat työkyvyn selvittelyn ja työkyvyn tuen tarpeessa	
Palvelun tavoite/tarkoitus	Asiakkaan työkyvyn tuen tarpeiden varhainen tunnistaminen (mittarit, kyselyt, tunnusmerkit, työntekijän oma arvio) Asiakas saa tarvitsemansa työkyvyn tuen palvelut oikea-aikaisesti Asiakkaan työkyvyn selvittäminen (perustason palveluiden avulla) Tuetaan asiakasta työhönvalmennuksen avulla löytämään hänelle sopivaa työtä Asiakkaan palveluprosessin koordinointi Työkyvyn tuen suunnitelma tarpeen mukaan integroituna asiakkaan prosessiin	
Palvelun sisältö	Asiakkaan työkyvyn tuen tarpeiden tunnistaminen perustason palveluissa, ja edelleenohjaus tarvittaviin sote-palveluihin: TYP-työ, Työkykykoordinaattorin palvelut, Sosiaaliohjaus, Sosiaalityö, Vammaispalvelut, Työttömien terveystarkastus, Lääkäripalvelut, Tutkimukset, Lääkinnällinen kuntoutus, Kuntouttava työtoiminta, Sosiaalinen kuntoutus, Arkeen voimaa-ryhmät, IPS-työhönvalmennus, Kelan palvelut Asiakkaan tukena työkyvyn tuen polulla on asiakkaan omatyöntekijä, työkykykoordinaattori tai muu asiakkaan asiakasvastaava. Monialaisen tuen tarve arvioidaan, ja hyödynnetään paikallisia työkyvyn tuen tiimejä. Huomioidaan laajasti asiakkaan tuen tarpeita ja käytettävissä olevia työkyvyn tuen palveluita. Asiakkaan asiakasvastaava varmistaa että asiakkaan palveluketju on sujuva ja että asiakkaan tilannetta seurataan. Tarvittaessa hän saa tukea työkykykoordinaattorilta, tai/ja työkyvyn tuen tiimiltä. Työkykykoordinaattori neuvoa ja auttaa perustason työntekijöitä etsimään asiakkaille tarpeelliset työkyvyn tuen palvelut. Työkykykoordinaattori tuntee alueelliset työkyvyn tuen lähipalvelut, työllisyyspalvelut, kuntoutuspalvelut ja järjestökentän palvelut, ja tekee näiden kanssa aktiivisesti yhteistyötä. Työkykykoordinaattori ohjaa tarvittaessa asiakkaat jotka tarvitsevat syvennettyä monialaista arviota tai tukea eteenpäin työkyvyn tuen erityisosaamistiimiin.	
Työkyvyn tuen tiimin jäsenet ja tehtävät	Työkyvyn tuen tiimin jäsenet – esim. lääkäri, työttömien terveydenhoitaja, työkykykoordinaattori, psykologi, kelan työntekijä. Tiimin jäsenet määräytyy paikallisen toiminnan mukaan. Peruspalveluiden työkyvyn tuen tiimiä voi konsultoida asiakkaan tilanteen selvittämisessä. Työkykykoordinaattori vastaa asiakkaan prosessin eteenpäinviemisestä.	
Palveluun tuleminen, käytännön toteutus	Asiakas tuo itse esille työkyvyn tuen tarpeen, asiakkaan kanssa jo työskentelevä työntekijä huomaa asiakkaan työkyvyn tuen tarpeen, tarvittaessa asiakkaan lupa monialaiseen työskentelyyn, suostumukset. Asiakkaan tilannetta kartoitetaan – palvelutarpeen arvio, ohjaus tarvetta vastaavaan prosessiin/palveluihin - seuranta, arviointi TYP-prosessin mukaisesti tai asiakkaan omatyöntekijän/asiakasvastaavan vastuulla. Työkykykoordinaattorin tuki/neuvonta tai työkykytiimin tuki tarvittaessa	
Työkalut ja lomakkeet	Lupa asiakkaan asian käsittelyyn monialaisesti (Kelan Y100-lomake), Kykyviisari tai muut mittarit työkyvyn arviointiin ja työkyvyn tuen tarpeen tunnistamiseen	

Varsinais-Suomen SOTE-palvelujen toiminnot ja määrittelyt, PKPK		PÄÄMITETTY 13.5.2022 - VERSIO
Palvelun nimi	Työkyvyn tuen palvelukokonaisuus – perustason erityisosaamistiimi	
Palvelualue	Sosiaali- ja terveyspalvelut	
Palvelukokonaisuus	Työkyvyn tuen palvelukokonaisuus	
Palvelun määrittely	Erityisosaamistiimin työkyvyn arvioinnin ja työkyvyn tuen palvelut asiakkaille sosiaali- ja terveyspalveluissa	
Palvelun kohderyhmä	Työikäiset asiakkaat, joilla on erityisen vaativan työkykyarvion tai työkyvyn tuen tarve	
Palvelun tavoite/tarkoitus	Arvioida monialaisesti monimutkaiset työkykytilanteet ja laatia lausunto asiakkaan asiakasvastaavalle Tukea perustason työntekijöitä työkykyyn liittyvissä asioissa	
Palvelun sisältö	Työkyvyn arviointi ja työkyvyn tuen tarpeen arviointi Muodostetaan yhteinen kokonaiskuva asiakkaan tilanteesta Kartoitetaan asiakkaalle tarkoituksenmukaiset palvelut (tutkimukset, hoidot, palvelut, kuntoutukset osana hoidon- ja/tai palvelutarpeen arviointia) Sovitaan seurannasta, asiakasvastaavasta.	
Tiimin jäsenet	<u>Kokopäiväiset työntekijät</u> : Työkykykoordinaattori, sosiaalityöntekijä, työterveyslääkäri, psykiatrinen sairaanhoitaja, kokemusasiantuntija, Kelan työkykyneuvoja, työllisyysasiantuntija <u>Osa-aikaiset työntekijät</u> : avo-psykologi, psykologi, erikoislääkärit (neurologi, psykiatri, fysiatri, päihdelääkäri), toimintaterapeutti, fysioterapeutti	
Konsultaatio ja arviointitiimin jäsenten tehtävät	Peruspalvelut voivat konsultoida erityisosaamistiimiä Työkykykoordinaattori organisoii tiimin toimintaa	
Palveluun tuleminen	Peruspalvelujen kautta läheteellä	
Käytännön toteutus	Erityisosaamistiimi kokoontuu säännöllisesti, ottaa kantaa asiakastapauksiin sekä kouluttaa ja konsultoi sote-henkilökuntaa työkykyyn liittyvissä asioissa.	
Työkalut ja lomakkeet	Käytettävissä olevat asiakastietojärjestelmät, asiakkaan suostumuksella työkykyä koskevat tiedot Kelan järjestelmästä, TYPPi-järjestelmästä, sekä muista tarvittavista paikoista. Lomakepohja läheteelle. Seuranta	

Liite 4 Työttömien terveystarkastukset Sote keskuksissa

Työttömien terveystarkastuksien tavoitteena on työkyvyn ylläpitäminen ja edistäminen, työttömän oman aktiivisuuden hyödyntäminen ja lisääminen motivoimalla. Tavoitteena on myös tunnistaa osatyökykyiset, heidänkin kohdallaan painotetaan työkyvyn merkitystä ja kiinnitetään huomio työkykyyn ja mahdollisuuksiin.

Työkyvyn tunnistamisen yhtenä välineenä toimii työttömien terveystarkastus. Tarkastuksen voi terveydenhoitaja tai lääkäri, mikäli asiakkaalla on jokin sairaus, joka vaatii hoitoa tai tarve työ- ja toimintakyvyn arvioinnille. Seuraavassa esitellään terveydenhoitajan suorittaman tarkastuksen sisältö eli terveystarkastuksen kuvaus, tarkastuksessa käytetyt menetelmät sekä terveysneuvonnan pääpiirteitä. Terveystarkastuksissa tavoitellaan yhdenvertaisuutta kuitenkin yksilöllisyys huomioiden. Painopiste asioissa, jotka nousevat tarkastuksessa esille ja jotka ovat asiakkaalle merkityksellisiä, ne voivat olla fyysisiä, psyykkisiä ja / tai sosiaalisia haasteita.

Työttömien terveystarkastuksen kohderyhmänä on työttömät työnhakijat, rajauksena pidetään sen tarkastuksen tarpeellisuutta ja siitä säädetään Terveystarkastuslaissa (1326/2010, 13 §). Kunnalla on kansanterveydellinen tehtävä edistää ja ylläpitää väestön terveyttä, hyvinvointia, työ- ja toimintakykyä sekä sosiaalista turvallisuutta ja kaventaa väestöryhmien välisiä terveyseroja. Terveystarkastus ja -tarkastukset tulee lain mukaan järjestää työ- ja opiskeluterveydenhuollon ulkopuolelle jääville nuorille ja työikäisille henkilöille. Kuntien onkin tehtävä järjestämissuunnitelma ja työttömien terveystarkastukset kuuluvat tähän suunnitelmaan.

<https://stm.fi/documents/1271139/1365032/Ty%C3%B6tt%C3%B6mien+terveydenhuollon+j%C3%A4rjest%C3%A4minen/3b1979ea-c36c-4114-9399-6c45e49b40b1>

Nykyään työttömien terveystarkastuksiin hakeutuva asiakas varaa useimmiten itse ajan tarkastukseen eli asiakkaan on oltava aktiivinen ja kiinnostunut omasta terveydestään. Tulevaisuudessa työtön ohjattaisiin nopeammalla aikataululla terveystarkastukseen. Näin asiakas ei jäisi pitkäksi ilman tarvitsemiansa sosiaali- ja terveystarkastuksia sekä mahdollista kuntoutusta ja työllistymisen nopeutuisi. Tulevaisuudessa terveystarkastukseen pääsisivät kaikki työttömänä olevat aktiiviset työnhakijat nopeammalla aikataululla, jolloin ongelmat eivät ehdi kasaantua työttömälle tai niihin päästään vaikuttamaan aikaisemmassa vaiheessa. Tämä lisää työttömän hyvinvointia sekä mahdollistaa nopeamman avun ja tuen saannin niin terveydellisiin kuin työllistäviinkin seikkoihin.

Toivotaan, että osa-aikatyötä etsivät omaishoitajat saavat työttömän statuksen ja siihen liittyvät palvelut tulevaisuudessa. Tällä hetkellä laki vaatii, että työttömuusturvaetuuksien saamiseksi on pystyttävä ottamaan vastaan kokoaikaista työtä. Tämä saattaa olla omaishoitajalle hankalaa ja usein omaishoitotilanne tulkitaankin niin sitovaksi, ettei omaishoitaja saa työttömyysturvaa.

<https://omaishoitajat.fi/tyottomalla-omaishoitajalla-tulee-olla-aina-oikeus-tyottomyysturvaan-omaishoitajuus-kostautuu-usein-koyhyytana/>

Tulevaisuudessa asiakas saisi varata ajan itse terveystarkastukseen, mutta jos hän ei olisi sitä varannut, niin TE-toimistosta häneen otettaisiin yhteyttä ja kyseltäisiin hänen tilanteestaan ja sovittaisiin hänelle sopiva terveystarkastusaika. Toki ajan voi varata myös TE-toimisto, sosiaalitoimi tai muu asiakkaan taho, joka tunnistaa palvelun tarpeen.

Terveystarkastuksen tavoitteena on ennaltaehkäistä erilaisia terveysongelmia sekä tukea jaksamista, työkykyä ja lisätä hyvinvointia. Tavoitteena on myös sairauksien ennaltaehkäisy ja niiden tunnistaminen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa sekä asiakkaan ohjaaminen tarvittaessa hoitoon ja kuntoutukseen.

Terveystarkastuksessa kartoitetaan asiakkaan terveydentilaa eri menetelmin. Näitä ovat haastattelu, testit ja erilaiset mittaukset. Tärkeää on kuulla, miten asiakas itse kokee oman terveytensä. Esitietolomake täytetään haastatellen ensimmäisellä vastaanottokäynnillä. Esitiedoilla selvitetään asiakkaan nykyinen koulutus, työura, kuinka kauan työttömyyttä on kestänyt sekä toimeentulon lähde tällä hetkellä. Lomakkeella kartoitetaan myös asiakkaan terveystottumuksia ja hänen nykyistä terveydentilaansa.

Esitietolomakkeella selvitetään asiakkaan nykyisiä elintapoja, kuten ravitsemustilannetta ja ruokailutottumuksia sekä mahdollisia erikoisruokavaliota. Lomakkeella kartoitetaan myös asiakkaan liikuntatapoja –ja tottumuksia sekä mahdollisia harrastuksia. Lomakkeella kysytään asiakkaan sen hetkisestä päihteiden käytöstä, joita voivat olla mm alkoholi, tupakka, huumeet, peli- tai nettiriippuvuus. Asiakkaalta kysytään myös mielialasta ja sitä tukevista seikoista esimerkiksi ystävistä ja nukkumisesta. Lomakkeella pyydetään asiakasta itse arvioimaan omaa työkykyään ja terveydentilaansa sekä niiden vaikutusta tämänhetkiseen työkykyyn ja työmotivaatioon. Esitietolomakkeella kysytään myös asiakkaan saamista rokotuksista, todetuista sairauksista, diagnooseista ja vammoista sekä niiden lääkityksistä ja omalääkinnästä esimerkiksi

luontaistuotteilla. Lomakkeella kartoitetaan terveyspalvelujen käyttöä ja omia odotuksia terveystarkastuksen suhteen. Asiakkaalta kysytään myös mahdollisista sairauslomista sekä kuntoutuksista ja selvitetään kuntoutuksen tarvetta.

Vastaanotolla tarkistetaan asiakkaan pituus ja paino, näistä lasketaan BMI. Vyötärön ympärys mitataan. Asiakkaan verenpaine mitataan sekä tarkastetaan hänen kaukonäkönsä ja testataan kuulo audiometrillä. Asiakas saa lähetteen verinäytteisiin (B-Pvk, fP-Kol, fP-Kol-HDL, fP-Kol-LDL, fP-Trigly, fP-Gluk), joissa hän käy ennen seuraavaa tapaamista.

Toisella tapaamisella käydään läpi mittauksissa selvinneitä asioita ja annetaan näiden pohjalta terveysneuvontaa sekä jatketaan asiakkaan toivomien terveystottumusten vahvistamista ja neuvontaa asioista, jotka ovat asiakkaalle itselleen juuri siinä hetkessä tärkeitä. Näiden käyntien lisäksi asiakkaalle voidaan soittaa tarvittaessa seurantapuhelu, jossa jatketaan tutuilla teemoilla.

Vastaanotolla keskustellaan esille tulleista asioista tarkemmin, yksilöllisen tarpeen mukaan ja annetaan tarvittaessa terveysneuvontaa ja ohjeita. Painosta ja pituudesta lasketaan asiakkaan painoindeksi eli BMI, jonka perusteella keskustellaan, mitä se kertoo asiakkaan terveydestä ja sen suunnasta. Se voi toimia pohjana neuvonnalle terveelliseen ruokavalioon ja liikuntasuosituksiin.

Terveellisestä ruokavaliosta kerrotaan ravitsemussuositusten ja lautasmallin avulla sekä mietitään asiakkaan omien ruokatottumusten hyviä ja vahvistettavia puolia. Terveystietäjällä on mahdollisuus ohjata asiakas edulliseen ja terveelliseen ruokavalioon sekä erilaisiin erikoisruokavalioihin. Ohjausta voidaan antaa myös erilaisiin sairauksiin liittyviin ruokavalioihin esimerkiksi vähärasvaiseen, gluteenittomaan tai diabetesruokavalioon. Näistä on hyvä olla antaa myös esitteitä asiakkaalle kotiin.

Asiakkaan 2. tyypin diabetesriskiä voidaan arvioida diabeteksen riskitestillä https://www.diabetes.fi/files/3105/Riskitesti_suomi_web.pdf Tuloksen perusteella voidaan puuttua esiin tulleisiin riskitekijöihin sekä ohjata asiakasta ennaltaehkäisemään diabeteksen puhkeamista ja vähentää sen riskiä omilla terveellisemmällä valinnoilla, muun muassa ravitsemuksella ja liikunnalla sekä päihteiden käytön välttämällä.

Asiakas on esitietolomakkeessa arvioinut alkoholin ja päihteiden käyttöönsä. Alkoholin käyttöä arvioidaan myös AUDIT-testillä <https://paihdelinkki.fi/fi/testit-ja-laskurit/alkoholi/alkoholin-kayton-riskit-audit>. Tupakoinnista kysytään ja tupakoimattomuuteen kannustetaan, asiakasta voidaan ohjata nikotiinikorvaustuotteiden käyttöön. Myös muiden päihteiden käytöstä keskustellaan luottamuksellisesti asiakkaan kanssa ja tarvittaessa ohjataan hänet eteenpäin avun pariin.

Liikunta on tärkeä osa ihmisen hyvinvointia ja esitietolomakkeella kysytään liikuntatottumuksista. Tavoitteena on saada liikuntapiirakan (UKK-instituutti) mukaisesti viikkoon liikuntaa ja kannustaa hyötyliikunnan lisäämistä arkeen mahdollisimman monipuolisesti eri menetelmin. Asiakkaalle voidaan tarvittaessa antaa kotiin fysioterapeuttien laatimia jumppaohjeita.

Mielenhyvinvointia kartoitetaan DEPS-testillä, jossa huomioidaan mielialaa, nukkumista ja elämänhallinnan tunnetta <https://www.kaypahoito.fi/xmedia/pgr/100.017.html>. Tarvittaessa asiakkaalle voidaan antaa ohjausta elämänhallintaa ja nukkumiseen liittyvissä asioissa sekä ohjata hänet tarvittaessa kriisipalvelun pariin. Ahdistuksen esiintymistä ja sen vaikeutta voi selvittää Mielenterveystalon testillä <https://www.mielenterveystalo.fi/aikuiset/itsearviointi/Pages/GAD-7.aspx>.

Jos asiakkaalla todetaan tai on todettu neuropsykiatrisia piirteitä tai haasteita tai hänellä on työkykyyn vaikuttava neuropsykiatrinen diagnoosi, hänet ohjataan terveyskeskukseen omalääkärille, joka laittaa lähetteen eteenpäin psykiatriselle poliklinikalle. Tämä on tärkeä ryhmä huomioida terveystarkastuksissa, koska heillä usein kasaantuu monenlaiset ongelmat. Lisäksi monet ovat olleet koulussa tai opiskelujen aikana tehostetussa / erityisessä tuessa ja jatko-opintoihin tai työelämään siirtyessään he jäävät helposti ilman tarvittavaa tukea, jolloin työkyky ja hyvinvointi voivat vaarantua.

Asiakasta voi ohjata tekemään Kykyviisari-testi, ellei hän ole tehnyt sellaista työllistämispalveluissa aiemmin. Terveystarkastuksen perusteella on hyvä laatia asiakkaalle suunnitelma, jos hänellä ilmenee palvelujen tai tukitoimien tarvetta. Suunnitelman tarkoituksena onkin auttaa asiakasta hahmottamaan omaa tilannettaan ja tarjota keinoja terveyden, hyvinvoinnin ja työkyvyn edistämiseksi. Lähtökohtana suunnitelmassa on henkilön oma arvio ja omat tarpeet.

Suunnitelmassa kuvataan myös sovitut jatkopalvelut ja niiden tavoitteet. Jatkosuunnitelma olisi hyvä tehdä tarvittaessa monialaisesti, jos asiakas suostuu tähän. Silloin mukaan pyydetään asiakkaan

tilanteen kannalta olennaiset yhteistyötahot, esimerkiksi TE-toimisto, nuorten ohjaamo, Kela, TYP:n tai sosiaalitoimen edustaja.

Jos asiakkaalla eli työttömällä työnhakijalla on työllistymissuunnitelma, aktivointisuunnitelma tai monialainen työllistymissuunnitelma, niin tarvittavat palvelut ja tukitoimet sisällytetään siihen. Lisäksi sovitaan asiakkaan vastuutyöntekijästä ja suunnitelman seurannasta. Käynti kirjataan terveydenhuollon potilastietojärjestelmään ja suunnitelman toteutumista seurataan sovituin välein ja keinoin.

Liitteen numero 4 lähteet:

<https://omaishoitajat.fi/tyottomalla-omaishoitajalla-tulee-olla-aina-oikeus-tyottomyyysturvaan-omaishoitajuus-kostautuu-usein-koyhyytana/>

<https://stm.fi/documents/1271139/1365032/Ty%C3%B6tt%C3%B6mien+terveydenhuollon+j%C3%A4rjest%C3%A4minen/3b1979ea-c36c-4114-9399-6c45e49b40b1>

<https://thl.fi/fi/web/sote-uudistus/palvelujen-kehittaminen/tyottoman-terveystarkastus>