

Työterveyslaitos

Työhön kytkeytyvä kuntoutus ja Työpotentiaali

 Mikko Henriksson & Matti Joensuu
Työterveyslaitos

Kuntoutuksen korkeakouluverkosto FiRe aamukahvit
14.1. klo 14:15-15:00.

80 VUOTTA
HYVINVOINTIA
TYÖSTÄ

Esityksen sisältö

1. Työhön kytkeytyvä kuntoutus
2. Työpotentiaali

Yksilön taso

Yksilölliset ominaisuudet ja olosuhteet (työntekijä)

Fyysiset

Henkiset

Sosiaaliset

Demografia

Koulutus ja ammattitaito

Kulttuuritausta

Taloudellinen asema

Mesosysteemit

Työ

Fyysinen ympäristö

Henkinen ympäristö

Sosiaalinen ympäristö

Taloudellinen ympäristö

Rakenteelliset tekijät

Työpaikan kulttuuri ja ilmapiiri

Vakuutusjärjestelmä

Taloudellinen (tukikäytännöt)

Ammatillinen (koulutus, kuntoutus)

Lainsäädäntö etuuksien myöntö

Sosiaalinen (palvelut ja tuki)

Fyysinen (arviointi, kuntoutus)

Henkinen (arviointi, kuntoutus)

Terveystieteet

Fyysinen (arviointi, hoito, palvelut)

Henkinen (arviointi, kuntoutus)

Ammatillinen (kuntoutus)

Lähiyhteisö

Sosiaalinen (tuki, stigma)

Taloudellinen (tuki, velvoitteet, riippuvuudet)

Fyysinen (apu, työkuorma)

Henkinen (apu, työkuorma)

Organisaatioiden taso

Makrotason infrastruktuurit, järjestelmät ja dynamiikka

Politiikka ja lainsäädäntö

Väestön rakenne

Makroekonomia

Kulttuuri

Yhteiskunnan taso

Laaja-alainen työkykykäsitys

(Työkyvyn käsitekartta, Lederer ym. scoping review 2014)

Työhön kytkeytyvä kuntoutus: määritelmä

Työhön kytkeytyvällä kuntoutuksella tarkoitetaan *laaja-alaisen työkykykäsityksen mukaisesti*

- 1) työhön pääsyä,
- 2) työssä pysymistä,
- 3) työhön paluuta ja
- 4) tulevaa työuraa tukevaa

monialaista työpaikan ja sen kumppaneiden **yhteistoimintaa**.

Juvonen-Posti P, Unkila K, Henriksson M & Forsman-Grönholm L. (2023):
Työhön kytkeytyvä kuntoutus – Mikä muuttuu? Kuntoutus-lehti 46/4

Työhön kytkeytyvä kuntoutus: määritelmä

Työhön kytkeytyvä kuntoutus ei ole uusi kuntoutuksen palvelu, vaan **toimintatapa**, joka korostaa eri tahojen yhteistoimintaa.

Toisin kuin esimerkiksi lääkinnällinen kuntoutus, työhön kytkeytyvä kuntoutus voi kohdistua, riippuen tarpeesta ja tavoitteesta

- yksilöön,
- työyhteisöön,
- työhön tai
- työprosesseihin ja työympäristöön.

Keskeistä tässä on **koordinoitu yhteistoiminta** eri toimijoiden ja palveluiden välillä.

Työhön kytkeytyvä kuntoutus: työpaikan rooli?

- Työtä ja työpaikan toimia ammatillisen kuntoutuksen yhteydessä kuvataan usein ennalta edellytettyjen toimien kautta (edellytetään esim. varhaisen työkyvyn tuen toimenpiteiden toteuttamista tai työn muokkaamista ennen muihin kuntoutustoimiin siirtymistä).
- Työpaikka voidaan nähdä kuntoutuksen toimeenpanon yhteydessä varsin passiivisena kohteena tai päinvastoin odotetaan aktiivista kuntoutuskumppanuutta (esim. KIILA-kuntoutus).
- Usein työpaikka ja sen toimijat puuttuvat kuntoutuksen määrittelyistä (Escorpizo ym. 2011). Kuitenkin, kun järjestelmälähtöisen *kuntoutus*-käsitteen sijaan puhutaan yksilön *kuntoutumisesta*, on työssä olevien kohdalla selvää, että työpaikka, esihenkilö, työyhteisö ja tapa, jolla työt on järjestetty, vaikuttavat olennaisesti kuntoutumisprosessiin.

Työhönkuntoutus,
työhön kytkeytyvä
kuntoutus... mistä
kaikki lähti?

Aslak ja TYK

- ASLAK-kuntoutus: ammatillisesti syvennettyä lääketieteellistä kuntoutusta (harkinnanvarainen, ryhmämuotoista).
- TYK-kuntoutus: lakisääteistä ammatillista kuntoutusta (yksilö- tai ryhmämuotoista).
- Ryhmämuotoisia laitostuntoutusmuotoja, jotka aikoinaan luotu maailmaan, ”*jossa savupiipputeollisuus ja virkamieskunta kasvoivat, jossa vakituiset vuosikymmenten kestoiset työsuhteet olivat tavallisia. Ajat ovat muuttuneet. Ihmisten työurat koostuvat osista ja pätkistä, myös palkkatyön ja yrittäjyyden yhdisteleminen lisääntyy. Näitä ihmisiä ei työterveyshuolto nykymuodossaan tavoita ainakaan ASLAK-kurssilaisia haettaessa.*” (Pasternack 2015).
- Aiemmin kuntoutuskurssien koko, ajoitus ja sisältö suunniteltiin ensin ja osallistujat haettiin niihin jälkikäteen. Tämä silloiseen työelämään suunniteltu tapa ei enää myöhemmin tukenut oikea-aikaista ja tarveperusteista kuntoutukseen valintaa yksilötasolla. Työhön kytkeytyvää kuntoutusta alettiin kehittämään reaaliaikaisemmaksi, siten, että se palvelisi ihmisiä juuri sillä hetkellä kun ongelmia on tunnistettu ja työntekijä on motivoitunut osallistumaan kuntoutukseen.

Työhönkuntoutuksen kehittämishanke 1/2

- Selvitysten ja tutkimusten mukaan työhön ja työelämään suuntautuva kuntoutus kiinnittyi 2000-luvun alussa riittämättömästi kuntoutujan, työpaikan ja työyhteisöjen ajankohtaisiin tarpeisiin (Ihalainen ja Rissanen 2009) ja varhaiskuntoutuksen ja ASLAK-kuntoutuksen **irrallisuutta työstä ja työpaikasta** on arvosteltu (Turja 2009; Ylisassi 2009). ASLAK-kuntoutusta kritisoitiin siitä, että sen **työkytkentä jäi heikoksi** (Mäkitalo ja Paaso 2008, Ylisassi 2009) ja sen koetut vaikutukset eivät koskeneet työoloja (Tirkkonen 2012).
- Työelämän muuttuessa Kansaneläkelaitos käynnisti 2009 järjestämiensä työhön kuntoutuksen muotojen eli ASLAK-kurssien ja TYK-toiminnan kriittisen tarkastelun ja kehittämisen. Työ sai alkunsa aiheeseen liittyvien tutkimusten, sekä aiheesta tehdyn SWOT-analyysin avulla (Aalto ym. 2009).
- Edellä mainittujen kuntoutusmuotojen heikkouksina nousi esiin kuntoutuksen alkuvaiheen suunnittelun vähäisyys ja satunnaisuus sekä yhteistyön puute. Lisäksi pohdinnan kohteeksi tuli kuntoutuksen kaavamaisuus, eli se, että tuolloin tarjottiin pääsääntöisesti ”kaikille samanlainen paketti”. Kuntoutuksen vahvuudeksi todettiin prosessimaisuus ja moniammatillisen työryhmän käyttö.

Työhönkuntoutuksen kehittämishanke 2/2

- Kehittäminen jakautui kahteen vaiheeseen, ensimmäisen, erityisesti kuntoutuksen suunnittelua ja joustavuutta kehittäneen vaiheen (2009-2011) jälkeen käynnistetty työhön kuntoutuksen toisen vaiheen (2012-2015) taustaoletuksena oli:

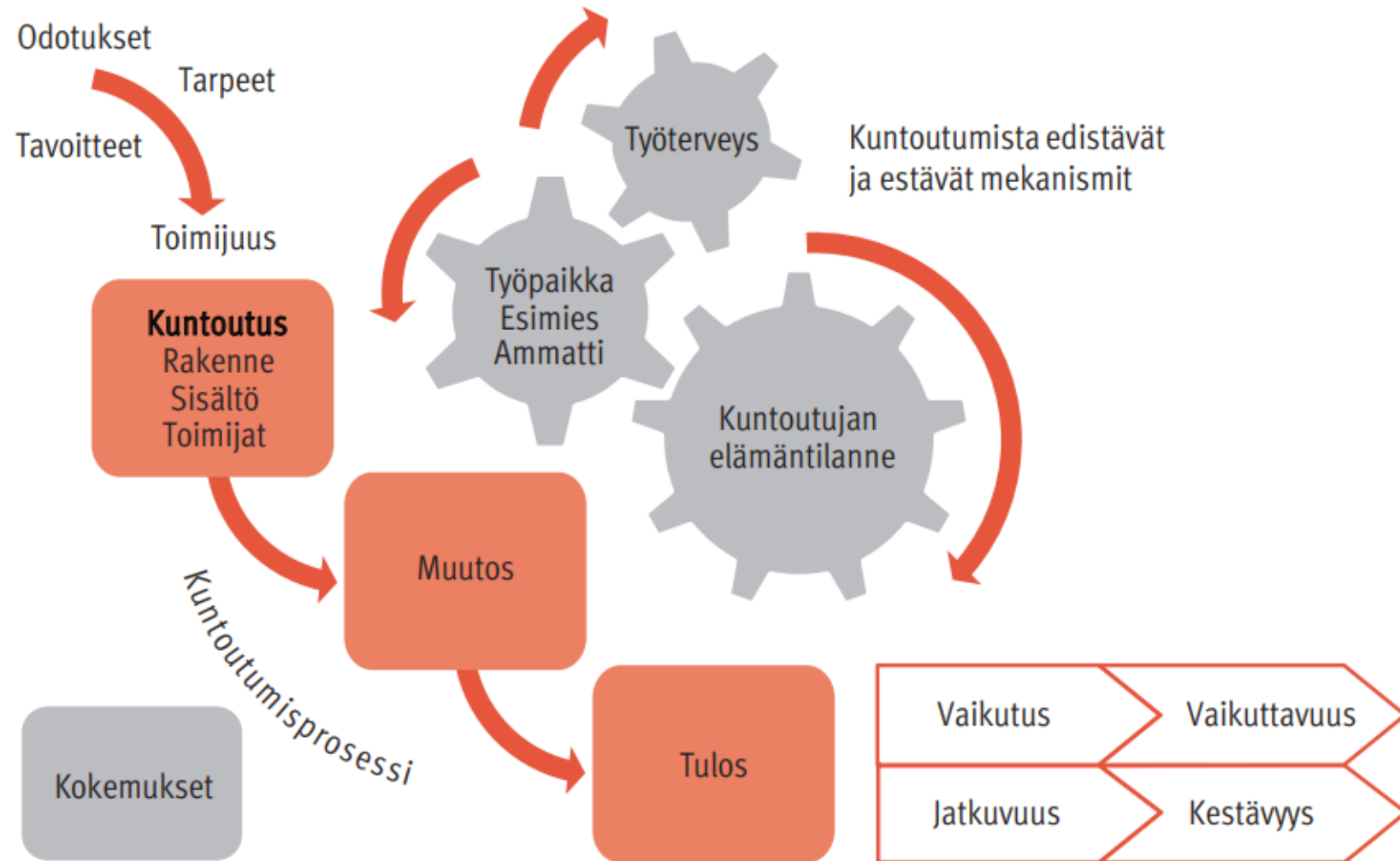
”**lähemmäs työelämää integroitu kuntoutusprosessi**, joka on yksilöllisten tavoitteiden mukaisesti räätälöity, tuottaa hyötyjä sekä kuntoutujalle että työpaikalle.” (Seppänen-Järvelä ym. 2015)
- Siispä työhönkuntoutuksen kehittämishankkeen toisessa vaiheessa erityisesti kuntoutuksen **työkytkennän vahvistaminen oli keskiössä**. Malliin kuuluva työpaikalla aloitettu tilanneanalyysi paransi kuntoutuksen kytkeytymistä työhön jo osana kokeillun kuntoutusmallin rakennetta (Seppänen-Järvelä 2015).
- Myös kuntoutuksen palveluntuottajien keskuudessa kehitettiin proaktiivisesti työlähtöistä kuntoutusta, joka perustuu kehittävän työntutkimuksen teoriaan (Mäkitalo ja Paaso 2008, Engeström 1995).

Työhönkuntoutuksen kehittämishanketta koskeva arviointitutkimus

- Työhön kuntoutuksen kehittämishankkeen toisesta vaiheesta tehtiin laaja moninäkökulmainen ja monimenetelmällinen arviointitutkimus (Seppänen-Järvelä ym. 2014, 2015a, 2015b).
- Tulosten mukaan osallistujien valikointi oli onnistunut työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyönä ja kuntoutus kohdentui tarpeenmukaisesti.
- Tutkimuksessa havaittiin, että **keskeinen myönteisiä tuloksia edesauttanut tekijä oli työpaikkojen, esimiesten sekä työterveyshuoltojen osallistuminen kuntoutuksen toteuttamiseen.**
- Kokeilussa kuntoutusmallissa käytetyt yhteistyötavat, suunnitellut yhteiset kokoukset, mahdollistivat sekä usean tahon kuntoutuskumppanuuden. Kuntoutumisen vaikutuksia tarkasteltaessa havaittiin, että kuntoutumista edistävät tai estävät tekijät kietoutuivat yhteen ja muodostivat dynaamisia mekanismeja.

Työhön kytkeytyvä kuntoutus: kuntoutumista edistävät ja estävät mekanismit

Kuvio 8. Kuntoutumista edistävät ja estävät mekanismit.



Työhön kytkeytyvä kuntoutus

Työhön kytkeytyvä ja ammatillinen kuntoutus voidaan kuvata samanaikaisesti, rinnakkain ja toisiinsa kietoutuen toteutuvana viitenä eri prosessina:

1. henkilön omana yksilöllisenä prosessina (kuntoutuminen) tai toimenpideketjuna
2. ammattilaisten yhteistyössä henkilön kanssa rakentamana monialaisena toimenpiteiden tai palveluiden kokonaisuutena
3. työllistymiseen ja työnteekoon kytkeytyvänä toimintana
4. osana työpaikkojen työkyvyn tuen toimintaa ja työkykyjohtamista
5. yhteiskunnallisena hallinto-, organisaatorajat ja toimintapolitiikat ylittävänä toimintajärjestelmänä.

TYÖSUHTEEN KULKU	Työhön kytkeytyvän kuntoutuksen toteutus- mahdollisuudet	Yhteistoiminnassa tarvittava osaaminen			Vuorovaikutuksen, vuorovaikutustilanteiden erityispiirteet
 Rekrytointi	- työhöntulo-tarkastus - perehdytysjakso - aloituspalaveri (IPS/SE)	Työpaikan toimijat - yksilöllinen perehdytys, -työssä oppiminen - työn muutostarpeiden tunnistaminen	Työterveyshuollon edustajat työkykyedellytykset	Kuntoutuksen toimijat - SE/IPS: työn etsintä ja muokkaus, työhön opastus - ansiotulon, palveluiden ja etuuksien yhteensovitus	- missä tilanteissa ja millä ehdoilla työkyvyn tukitarpeet voi työnhakija ottaa puheeksi - työnantaja-yhteistyö, kontaktointi
 Työssä olo	- työkykyjohtamisen toimenpiteet - osaamisen kehittäminen - työterveysyhteistyö - kuntoutuspalvelut	- tiedolla johtaminen ja tilanneanalyysi - työkyvyn tuen keinot - työn tuunaaminen ja muokkaus - osaamisen kehittäminen	palvelujärjestelmän tuntemus ja verkostot, työntajayhteistyö	työn ja työpaikan huomioiva ammatillinen kuntoutus	- miten työyhteisössä (osa)työkykyisyydestä puhutaan/suhtaudutaan (stigma/tuki), viestintätavat - työntekijäkohtaiset työterveysneuvottelut - neuvottelut kuntoutuksen toteuttajan kanssa
 Työhön paluu	- työhönpaluu keskustelu - laajennettu työterveysneuvottelu	- työn ja työprosessien muokkaus - muutoksista työparin/-yhteisön tiedottaminen	- tuen tarpeen tunnistus - casetyötap - työhön paluu prosessin koordinaatio verkostoissa	- työn, työpaikan ja työuran huomioiva ammatillinen kuntoutus - ansiotulon, palveluiden ja etuuksien yhteensovitus	sopimuksellinen luottamuksellisuus: ketä koskee ja kuinka kauan ja missä kysymyksissä, laajennettu työterveysneuvottelu, neuvottelut ilman työpaikan edustajaa
 Tuleva työura	- lähtökeskustelu - osaamisen kehittäminen - työterveyshuollon seuranta, työkykytutkimien kokoaminen	työkykytutkimien kerääminen ja keräämiseen osallistuminen	terveyden edistäminen, työllistävyyden tukeminen, työkyvyntutkimien siirto	- osaamisen kehittäminen, ammattien ja työn etsintä, työllistävyyden tukeminen - työkyvyntutkimien siirto	henkilön kanssa sovitusti (vain) tarvittavan työkyvyntutkimien siirto

Työsuhteen kulku työpaikan näkökulmasta: henkilön työuran eri vaiheissa tarvittava työhön kytkeytyvän kuntoutuksen yhteistoiminta, sen toteutusmahdollisuudet ja siinä tarvittava osaaminen ja vuorovaikutustilanteiden erityispiirteet. Kuntoutus Vol. 46 Nro 4 (2023)

Työhön kytkeytyvä kuntoutus

- Ammatillisen kuntoutuksen määritelmät ja kuvaukset, eivät painota työtä, työelämän ja työpaikan toimijoita, vaikka tutkimusten mukaan tämän toiminnan työuravaikutukset syntyvät työhön ja työpaikkaan kytkeytymisen kautta.
- Työhön kytkeytyvä kuntoutus liittää kuntoutukseen myös nämä toimijat ja toimintakentät.
- Kyse on toimintatavan muutoksesta ja koordinoidusta yhteistoiminnasta kuntoutumisen edistämiseksi, ei niinkään ”kuntoutuspalvelusta”, tai siitä, että työpaikan tulisi toimia ”kuntouttajana”.

Katso Työhön kytkeytyvän kuntoutuksen tietopaketti työpaikoille TTL:n nettisivuilla:
<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohon-kytkeytyva-kuntoutus>

Monialainen yhteistyö työkyvyn tukemisessa

Työterveyslaitos

- Kuntoutuksessa toimitaan usein moniammatillisesti ja monitieteisesti. Lisäksi *monialainen yhteistyö* viittaa eri organisaatioiden väliseen yhteistyöhön. Se on välttämätöntä onnistuneen työkyvyn tukemisen ja kuntoutuksen prosesseissa.
- Organisaatioiden välistä monialaiseen työkyvyn tukeen liittyvää yhteistyötä ei tällä hetkellä johda kukaan, mikä vaikeuttaa monialaisen yhteistyön toteutumista. Lisähaasteensa tuo lukuisat uudistukset ja reformit alueella.
- Työllisyysalueiden käynnistyessä yhteistyön tapojen uudelleentarkastelua tarvitaan joka tapauksessa, jolloin myös työkyvyn tuen ja kuntoutuksen prosessien läpikäynti on tarpeellista.
- Tilanteessa, jossa esimerkiksi työkyvyn tuen tiimeillä tai IPS-toiminnalla ei ole vielä lakiperustaa hyvinvointialueilla, ja työkykykoordinaattoritoiminta on kasvamassa, mutta ei järjestäytynyttä, voi työhön kytkeytyvä kuntoutus *uutena toimintatapana* edesauttaa työpaikoilla proaktiivista työkyvyn tukea koko työuran ajan.

(Henriksson ym. 2024)



Työpotentialiaali

Työpotentiali

”Työpotentialilla tarkoitamme sitä yksilön tai työpaikan kyvykkyyksistä muodostuvaa mahdollisen aluetta, jota yksilö, työpaikka tai yhteiskunta voi tulevaisuudessa hyödyntää.

Työpotentiali on se, joko määrällinen tai laadullinen työn lisäys, joka on realistisesti saavutettavissa yksilön, työpaikan tai yhteiskunnantasolla.”

Mikko Henriksson & Matti Joensuu, työterveyslaitoksen blogi 13.4.2023

<https://www.ttl.fi/ajankohtaista/blogi/tyokyvysta-tyopotentialiin>

UuTTO- tapaustutkimus tekoälyn mahdollisuuksista

- Yhteiskehitämme ISS Palvelut Oy:n kanssa tapoja hyödyntää tekoälyä uusien työmahdollisuuksien havaitsemiseen eri tavoin osatyökykyisille henkilöille.

<https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/uusi-tyo-tekoalylla-osatyokykyiselle-uutto>



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Työterveyslaitos



Uuden työn mahdollisuuksien tarkastelu etenee kolmessa vaiheessa

1. Tekoälyn hyödyntäminen työn muokkauksessa ja rekrytoinnissa

- aiempien työn muokkauksen ratkaisujen koonti ja analysointi
- työtehtävien luokittelu erilaisten kuormitustekijöiden mukaan
- erilaisten uusiin työnkuviin liittyvien reunaehtojen havaitseminen ja listaus

2. Tekoälyn hyödyntäminen uusien työn alueiden havaitsemisessa

- kahden erilaisen työkokonaisuuden osia yhdistetään kokonaan uudeksi työkokonaisuudeksi tai työtehtäviä laajennetaan uudella tavalla

3. Mahdollisten ratkaisujen arviointi muiden työ- ja yrityskontekstien näkökulmasta

- Kehitettyjen mallien reflektointi avoimissa työpajoissa
- Ohje tekoälyn soveltamiseen uuden työn havaitsemisessa

Lähteet

- Aalto L, Hinkka K, Lahtela K, Rajavaara M, Vainiemi K & Penttinen L (2009): Uudenlaiseen työikäisten kuntoutukseen? Kelan työhönkuntoutuksen kehittämishanke (2007–2011) ja sen arviointi
- Engeström Y (1995): Kehittävä työntutkimus. Perusteita, tuloksia ja haasteita. Helsinki: Hallinnon kehittämiskeskus.
- Escorpizo, R., Reneman, M. F., Ekholm, J., Fritz, J., Krupa, T., Marnetoft, S. U., Maroun, C. E., Guzman, J. R., Suzuki, Y., Stucki, G., & Chan, C. C. (2011): A conceptual definition of vocational rehabilitation based on the ICF: building a shared global model. Journal of occupational rehabilitation, 21(2), 126–133.
- Henriksson & Joensuu (2023): Työkyvystä työpotentiaaliin. Blogikirjoitus, TTL: <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/blogi/tyokyvysta-tyopotentiaaliin>
- Henriksson, M., Unkila, K., Hirvonen, M., & Nevala, N. (2024): Monialaisen yhteistyön kehittyminen työkyvyn tukemisessa. Kuntoutus, 47(1), 38-44.
- Ihalainen R, Rissanen P. Kuntoutuslaitosselvitys (2009): Kuntoutuslaitosten tila ja selvitysmiesten ehdotukset kuntoutuslaitostoiminnan kehittämiseksi. Helsinki: STM, Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 61, 2009.
- Juvonen-Posti, P., Unkila, K., Henriksson, M., & Forsman-Grönholm, L. (2023): Työhön kytkeytyvä kuntoutus – mikä muuttuu?. Kuntoutus, 46(4), 51-59.
- Lederer V, Loisel P, Rivard M, Champagne F (2014): Exploring the diversity of conceptualizations of work (dis)ability: a scoping review of published definitions. J Occup Rehabil. 24(2):242-267.
- Mäkitalo J, Paso E. Työ, Työ ja työ (2008): Työlähtöinen työterveyshuolto ja kuntoutus. Helsinki: STM.
- Pasternack, I (2015): Kenelle kuntoutus kuuluu? Blogikirjoitus, Kela: <https://tietotarjotin.fi/sv/forskningsblogg/729966/kenelle-kuntoutus-kuuluu>
- Seppänen-Järvelä R (toim.) (2014): Kuntoutuksen yhteistoiminta osaksi työn arkea. Työhönkuntoutuksen kehittämishankkeen toisen vaiheen arviointitutkimus. Sosiaali- ja terveysturvan selosteita 84. Kelan tutkimusosasto, Helsinki.
- Seppänen-Järvelä R, Aalto AM, Juvonen-Posti P, Laaksonen M, Tuusa M (toim.) (2015a): Yksilöllisesti räätälöity ja työhön kytketty: Kelan työhönkuntoutuksen kehittämishankkeen arviointitutkimus. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 139. Kela, Helsinki.
- Seppänen-Järvelä R, Syrjä V, Juvonen-Posti P, Pesonen S, Laaksonen M, Tuusa M, Savinainen M, Henriksson M (2015b): Yhteistoimintaa ja yksilöllisiä valintoja kuntoutumisen polulla. Kelan työhönkuntoutuksen kehittämishankkeen tapaustutkimus. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 141, Kela, Helsinki.
- Tirkkonen M (2012): ASL AK-kuntoutus vahvistaa työhyvinvointia valikoivasti. Tampere: Tampere University Press, Acta Electronica Universitatis Tamperensis 1235.
- Turja J (2009): Ammatillisesti syvennetyn lääketieteellisen kuntoutuksen vaikuttavuus. Kuntoutus osana työpaikan terveyden edistämistä. Tampere: Tampere University Press, Acta Universitatis Tamperensis 1375.
- Ylisassi H (2009): Kehittävän kuntoutuksen mahdollisuudet. Tutkimus Aslak-kuntoutuksen työkytkennän ja asiakkuuden rakentumisesta. Helsinki: Helsingin yliopisto, Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia.

Työterveyslaitos

Kiitos

 HYVÄÄ
TYÖPÄIVÄÄ!

Lisää asiaa työelämästä? Seuraa Työterveyslaitosta somessa ja vieraile verkkosivuillamme ttl.fi. Muista myös tilata uutiskirjeemme!



Työterveyslaitos

TTL-STRATEGIA

HYVINVOINTIA TYÖSTÄ



Rakennamme
kestävää
työelämää

Toimimme
vastuullisesti ja
vaikuttavasti

VAIKUTTAVUUS

LUOTETTAVUUS

KESTÄVYYS

YHTEISÖLLISYYS