

Työkyvyn ja työllistymisen tuki hyvinvointialueilla – suositukset toimintamallien käyttöönottoon



PÄÄTÖSTEN TUEKSI 6/2023



Työkyvyn tuen tiimien toimintaa kehitettiin Työkykyohjelmassa osaksi sotekeskuksia.

Laatukriteereihin perustuva tuetun työllistymisen työhönvalmennus pohjautuu aiemmin kehitettyyn Sijoita ja valmenna -malliin.

Sosiaali- ja terveyskeskuksissa tarjottavat laadukkaat työkyvyn ja työllistymisen palvelut tukevat työikäisten työllistymistä ja työssä pysymistä. Nämä hyvinvointialueilla järjestettävät palvelut vahvistavat myös yhteiskunnan kestävyyttä, sillä työttömyydestä on arvioitu aiheutuvan Suomelle jopa 10 miljardin euron vuosittaiset kustannukset (1).

Työterveyshuollon ulkopuolella olevilla on työssä käyviin verrattuna huonommat mahdollisuudet saada työkykyä ja terveyttä tukevia palveluja. Peräti 70 prosentilla Suomen työttömistä on enemmän kuin yksi työllistymisen este. Terveysrajoitteet ovat esteistä yleisimpiä (2). Työllisyysasteen nostamiseksi on tärkeää saada mukaan myös osatyökykyiset ja vammaiset henkilöt. Järjestämällä työkyvyn ja työllistymisen palvelut sosiaali- ja terveyskeskuksiin tuetaan myös esimerkiksi pienyrittäjiä ja perhevapaalla olevia henkilöitä.

Työkyvyn ja työllistymisen tuen keinot käyttöön

Työikäisten työ- ja toimintakykyä voidaan vahvistaa ja ammattilaisten työtä tukea perustamalla sote-keskukseen monialainen ja -amatillinen työkyvyn tuen tiimi ja ottamalla käyttöön laatukriteereihin perustuva tuetun työllistymisen työhönvalmennus (3).

Työkyvyn tuen tiimi koostuu sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisista, joilla on työ- ja toimintakyvyn arvioinnin ja työkyvyn ja työllistymisen tuen osaamista. Tiimillä on myös tiivis kytkös Kelaan ja TE-palveluihin sekä kuntien työllisyyspalveluihin. Työkyvyn tuen tiimi tarjoaa tukea työikäisille, jotka eivät ole työterveyshuollon tai opiskeluterveydenhuollon piirissä. Tiimi suunnittelee ja kokoaa yhdessä asiakkaan kanssa palvelutarpeen mukaiset työkyvyn ja työllistymisen tuen palvelut asiakkaan työkyvyn tueksi. Tiimi tukee myös ammattilaista, joka tarvitsee tukea asiakkaansa työkykyyn ja työllistymiseen liitty-

Kirjoittajat:

Leena Normia-Ahlsten
Tuuli Riisalo-Mäntynen
Jarno Karjalainen
Tiina Turkia
Anne Sahrjo
Sanna-Maria Salmi
Sanna Pitkäranta

Yhdenvertaisuus-yksikkö, THL

Työhönvalmentajan työtä ohjaavat 25 laatukriteeriä, jotka liittyvät palvelun sisältöön, järjestämiseen ja henkilöstöön.



vissä asioissa. Työkyvyn tuen tiimien tulisi toimia osana sotekeskuksia.

Laatukriteereihin perustuva tuetun työllistymisen työhönvalmennus on tutkimusten mukaan vaikuttavaa, kun tarkastellaan kustannusvaikutuksia, asiakkaiden työllistymistä ja hyvinvointia (4). Toimintamallissa työnhakija työllistyy työhönvalmentajan tuella palkkatyöhön. Työhönvalmentaja tarjoaa tukea työnhakijalle työn etsimiseen, työn aloitukseen ja työssä pysymiseen sekä tukee myös työnantajaa rekrytoinnissa ja työllistämässä. Laatukriteereihin perustuva työhönvalmennusta tulisi ottaa laajasti käyttöön sosiaalihuollossa.

Sekä työkyvyn tuen tiimi että laatukriteereihin perustuva tuetun työllistymisen työhönvalmennus vaativat toimiakseen rakenteita ja yhteistyökäytäntöjä, joista on etukäteen sovittu niin strategisella kuin operatiivisellakin tasolla. Alla luetellut viisi suositusta helpottavat näiden toimintamallien käyttöönottoa ja toiminnan juurtumista.

Toimintamallien käyttöönoton suositukset

1. Työkyvyn ja työllistymisen tuki huomioidaan hyvinvointialueen strategiatyössä

- Työikäisten palvelutarpeet ja työllisyyden hoitoon liittyvät yhteiset tavoitteet ja toiminnot määritellään hyvinvointialueen strategiassa ja sitä täydentävissä asiakirjoissa.
- Hyvinvointialue määrittelee työikäisten palvelukokonaisuuksien palvelut, tavoitteet, toimenpiteet ja mittarit.
- Hyvinvointialue velvoittaa palveluntuottajia huolehtimaan yhdenvertaisista, saavutettavista ja vaikuttavista työkyvyn ja työllistymisen tuen palveluista sekä toimivista palveluketjuista.
- Hyvinvointialue kerää arvioinnin tueksi säännöllisesti työkyvyn ja työllistymisen tuen palveluista seurantatietoa, jotta vaikutuksia voidaan arvioida. Vaikuttavuusmittarit tukevat tiedolla johtamista.

2. Hyvinvointialue ja sidosryhmät sopivat yhteistyörakenteista ja resursoinnista

- Hyvinvointialueen ja kuntien strategisessa yhteistyösopimuksessa sovitaan työkyvyn ja työllistymisen tukeen liittyvästä yhteistyöstä ja kuvataan tämä palvelu.
- Hyvinvointialue, TE-toimisto ja/tai kuntien työllisyyspalvelut huolehtivat yhdessä työikäisiä koskevien strategisten tavoitteiden yhteensopivuudesta ja indikaattoreiden yhdenmukaisuudesta. Niiden tulee seurata alueen työkyvyn ja työllistymisen tuen palveluiden tuloksellisuutta.
- Hyvinvointialue ja kunnat varmistavat, että niillä on integraation, yhteistoiminnallisen työskentelyn ja yhteistyön edellyttämät rakenteet, sopimukset ja riittävä resursointi.
- Toimiva yhteistyö edellyttää aktiivista ylläpitoa. Ratkaisuna voi olla esimerkiksi yhteistyöfoorumi, joka koostuu sote-keskuksen, TE-toimistojen/kuntien työllisyyspalvelujen, kolmannen sektorin, oppilaitosten, Kelan ja palveluntuottajien edustajista. Näin saadaan yhteinen tilannekuva, joka helpottaa tavoitteiden laadintaa ja toiminnan arviointia. Vastuu verkoston johtamisesta pitää sopia.

3. Työkyvyn ja työllistymisen tuen palveluita johdetaan yhtenäisenä kokonaisuutena

- Hyvinvointialue ja sen sidosryhmät sopivat yhdessä, kuka kutsuu koolle keskeiset toimijat ja koordinoi työkyvyn ja työllistymisen tuen palvelukokonaisuutta alueella.
- Johtamisessa hyödynnetään asiakaskokemuksista, rekistereistä ja tutkimuksesta kertyvää tietoa.
- Johtamisen tueksi on hyvä kerätä seurantatietoa myös työikäisten työkyvyn ja työllistymisen tuen tarpeesta ja palveluiden vaikuttavuudesta ja kustannuksista. Näitä tietoja

käytetään suunnittelun ja päätöksenteon perustana.

4. Työkyvyn ja työllistymisen tuen ammattilaisten osaamisesta huolehditaan

- Työkyvyn tuen palvelukokonaisuus edellyttää verkostojen ja kumppanuuksien hallintaa sekä yhteistä tavoitetta. Palveluiden yhteensovittamisen onnistuminen edellyttää asiakastyötä tekevien ammattilaisten osaamisen vahvistamista sekä johdolta verkostojohtamisen kyvykkyyttä.
- Ammattilaisten osaamista voi vahvistaa Työterveyslaitoksen maksuttomalla Työkyvyn tuki -koulutuksella.
- Työterveyslaitoksen järjestämät erilliset työkyvyn ja työllistymisen tuen koulutukset ovat suositeltavia sosiaali- ja terveydenhuollon johtajille ja lääkäreille.

5. Asiakkaat osallistuvat palveluiden suunnitteluun, kehittämiseen ja arviointiin

- Työikäisten osallisuutta ja kuulluksi tuleamista on vahvistettava osallisuutta tukevilla tavoilla ja menetelmillä, kuten käyttämällä asiakasraateja ja asiakasosallisuuden mittareita sekä hyödyntämällä kehittäjäasiakkaiden ja kokemusasiantuntijoiden ammattitaitoa.
- Hyvinvointialue järjestäjänä varmistaa osallisuuden toteutumisen. Osallisuuden varmistamiseksi palveluiden suunnitteluun, kehittämiseen, seurantaan ja arviointiin kehitetään pysyvät rakenteet ja toimintamallit.
- Hyvinvointialue ja kunnat seuraavat työikäisten kokemuksia työkyvyn ja työllistymisen tuen palveluiden tarpeenmukaisuudesta, oikea-aikaisuudesta sekä tuen ja hoidon vaikuttavuudesta, jatkuvuudesta ja eheydestä.
- Hyvinvointialue varmistaa, että asiakkaat tuntevat omat oikeutensa palveluiden käyttäjinä.

Työkyvyn tuen -tiimi tuo säästöjä, sillä asiakkaiden palvelutarpeet huomioidaan kokonaisvaltaisesti. Jotta työkyvyn tuen tiimi toimisi, tarvitaan

- ▶ toimivia yhteistyörakenteita ja monialaisen työn johtamista
- ▶ työajan allokoimista ja resursointia yhteisen työn tekemiseen
- ▶ yhteistoiminnallista työskentelyä ja yhteisiä toimintatapoja, esimerkiksi monialaisen asiakastyön osaamista, asiakastyön roolien ja vastuiden määrittelyä
- ▶ asiantuntijuuden jakamista: työparityöskentelyä, tiimityötä ja konsultaatiotoimintaa
- ▶ yhteisen osaamisen vahvistamista ja kehittämisen toimintamalleja.

Työskentely on tuonut esimerkiksi aikuissosiaalityöhön tarpeellisen työ- ja toimintakyvyn näkökulman. Tiivis yhdessä tiimissä työskenteleminen on avannut asiakkaille ja työntekijöille uuden ja suoran palveluväylän.

”

”Työhönvalmennus on toiminut minulle rohkaisijana, kannustajana ja vierellä kulkijana.”

”Olen tehnyt useita hakemuksia tänä keväänä paikkoihin, joihin en muutoin olisi todennäköisesti hakenut.”

”Ihan mieletöntä, että parin kuukauden päästä velat on maksettu.”

Laatukriteereihin perustuva tuetun työllistymisen työhönvalmennus tuo pitkällä aikavälillä säästöjä. Toimiakseen se edellyttää

- ▶ yhteistyösopimusta alueilla, joissa väestöpohja pieni tai työnantajia vähän
- ▶ riittäviä resursseja työhönvalmennukseen
- ▶ esihenkilöiden ja työhönvalmentajien perehtymistä työhönvalmennukseen ja laatukriteerien noudattamiseen
- ▶ työhönvalmentajien tiimityötä, tiivistä yhteyttä työnantajiin, asiakkaiden muihin palveluihin ja lähipiiriin.

Lähteet

1. Alasalmi, Juho & Alimov, Naufal & Ansala, Laura & Busk, Henna & Huhtala, Ville-Valtteri & Kekäläinen, Antti & Keskinen, Peetu & Ruuskanen, Olli-Pekka & Vuori, Lauri (2019). Työtömyyden laajat kustannukset yhteiskunnalle. [Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 16/2019.](#)
2. OECD (2020). Faces of Joblessness in Finland. A People-centred Perspective on Employment Barriers and Policies.
3. IPS Employment Center <https://ipsworks.org/>
4. Harkko, Jaakko & Lehto, Sarita & Pitkänen, Sari & Ala-Kauhaluoma, Mika (2018). Selvitys Sijojta ja valmenna -mallin (IPS-mallin) tuloksista ja toimeenpanosta. Kuntoutussäätiö. Helsinki 2018.



Terveyden ja hyvinvoinnin laitos

PL 30 (Mannerheimintie 166)
00271 Helsinki

thl.fi

ISBN 978-952-408-083-5 (painettu)
ISSN 1799-3938 (painettu)

ISBN 978-952-408-066-8 (verkko)
ISSN 1799-3946 (verkko)

<http://urn.fi/>

URN:ISBN:978-952-408-066-8