

# KEHITTÄMISEN HELMET KÄYTÄNTÖÖN: AURA-KUNTOUTUKSEN SYNTY JA ”TUHO”

---

*AURA-kuntoutus syntyi, mutta usko työhön kytkeytyvään kuntoutukseen loppui päättäjiltä. Työikäisten työhön kytkeytyvä kuntoutus päättyy Juha Sipilän hallituksen talouden sopeuttamistoimiin vuoden 2016 alusta.*

## Taustaa

Työhön kytkeytyvän kuntoutuksen vaikutavuusnäkökulmana on tarttua kuntoutujan työhön liittyviin jaksamis- ja selviytymisongelmiin oikea-aikaisesti yhteistyössä työpaikan kanssa. Kuntoutuksen viitekehyksessä on ajatus ihmisen kohtaamisesta kokonaisvaltaisesti: ei kuntouteta ainoastaan selkää tai mieltä, vaan otetaan huomioon nykypäivän työelämän haasteet kaikkine puolineen. Kuntoutus on tärkeä sosiaalinen investointi. Kuntoutuspalvelut tukevat työntekijöiden työelämään ja yhteiskuntaan osallistumista sekä arjessa selviämistä.

Työpaikkojen ja työterveyshuoltojen kanssa yhteistyössä toteutettavia kuntoutusmuotoja ja Kelan kuntoutuksessa ovat ammatillisesti syvennetty lääketieteellinen kuntoutus (ASLAK-kuntoutus) sekä työkykyä ylläpitävä ja parantava valmennus (TYK-kuntoutus). Kuntoutuksen tullaan yleensä työterveyshuollon lähettämänä, ja kuntoutus suunnitellaan työpaikan, työterveyshuollon, kuntoutuksen palveluntuottajan ja Kelan yhteistyönä.

ASLAK on määrärahasidonnaista kuntou-

tusta. Ensimmäinen ASLAK-kurssi järjestettiin jo vuonna 1983. TYK luotiin vuonna 1991 kuntoutuslainsäädäntöuudistuksessa lakisääteiseksi ammatilliseksi kuntoutukseksi, tavoitteena pidentää työuran loppupäätä. Molemmat kuntoutusmuodot ovat muuttuneet ajan myötä työelämän muuttuessa ja kokemus- ja tutkimustiedon karttuessa. Kelan kuntoutukseen osallistui 107 100 henkilöä vuonna 2014. ASLAK-kuntoutuksessa kuntoutujia on ollut vuosittain noin 13 500 ja TYK-kuntoutuksessa kuntoutujia on ollut viime vuosina noin 3000. ASLAK-kursseja toteutettiin yhdessä työnantajien kanssa vuodessa yli 700. Kuntoutuksen palveluntuottajia on noin kolmekymmentä. Kela valvoo kuntoutuksen laatua, ja sen standardeissa määritellään kuntoutuksen laatuvaatimukset.

## Kehittämisen kautta kuntoutuksen muutoksiin

Kela aloitti työhön kytkeytyvän kuntoutuksen kehittämisen vuonna 2004. Kehittämisen aikana toteutettiin kaksi hanketta, joihin osallistui hiukan yli tuhat kuntoutujaa. Ensimmäisen kehittämisvaiheen (TK1-hanke vuosina 2007–2011) aikana toteutettiin seitsemän erilaisen kuntoutusmallin kokeilut sekä verkkokuntoutuksen hanke. Toisessa vaiheessa (TK2-hanke vuosina 2012–2014) toteutettiin yhden kuntoutusmallin testaus. Molempiin hankkeisiin liittyivät laajat tutkimukset. Kelan ASLAK- ja TYK-kuntoutuksen palvelut toteutuivat koko

ajan kehittämistyön rinnalla. Kehittämishankkeista saatu tutkimustieto hankkeiden edetessä siirrettiin kuntoutuksen toteutukseen.

Kehittämistyötä aloitettaessa tiedettiin, että ASLAK- ja TYK-kuntoutuksissa tarjottiin samanlaista kuntoutuspakettia kaikille ja pääsääntöisesti kuntoutus oli kestoltaan pitkää ja laitosmaista. Kuntoutukseen valikoituminen tapahtui sattumanvaraisesti, ja yhteistyö työpaikkaan oli yhden yhteistyöpäivän varassa. Kuntoutus toteutettiin ryhmämuotoisesti.

Kritiikki näitä kuntoutusmuotoja kohtaan kasvoi 2000-luvulla. ASLAK-tutkimuksia oli vähän ja näyttö kuntoutuksen vaikuttavuudesta oli ristiriitaista. Näytti siltä, että kuntoutukseen valikoituminen ja kuntoutuksen seuranta eivät toteutuneet hyvin. Vahvuutena kuntoutuksessa oli kuitenkin sen prosessimaisuus ja moniammatillinen toteutus.

Työhönkuntoutuksen ensimmäisen kehittämisvaiheen eli TK1-hankkeen tarkoituksena oli saada Kelan käyttöön työikäisten moniammatillisia kuntoutusmalleja, joita voidaan soveltaa työikäisten kuntoutuksessa. Uusien mallien odotettiin vastaavan työn ja työelämän muuttuneisiin tarpeisiin sekä edistävän yhteistyötahojen entistä parempaa verkostoitumista kuntoutusprosessin aikana. Mallit olivat keskenään erilaisia pituuden, jaksotuksen ja kuntoutuksen lakiperusteen suhteen. Sisällölliset painopisteet vaihtelivat, samoin yksilö- ja ryhmäosuuksien määrä. Kaikissa malleissa kokeiltiin uusia työpaikkayhteistyön ja työkytkentöjen muotoja. Kehittämisideat kohdistuivat eri vaiheisiin kuntoutusprosessissa. Eri toimijatahot arvioivat kuntoutuksen hyödyttäneen etupäässä kuntoutujaa, mutta myös osa esimiehistä oli hyötynyt niistä esimiestyössään. Kuntoutajat olivat valtaosin tyytyväisiä omaan kuntoutusprosessiinsa ja malliinsa. Muutokset koetussa työssä selviytymisessä vaihtelivat malleittain suuresti: kuntoutujien työssä selviytyminen parani parhaimmillaan kaikilla ja vähimmillään yhdellä kymmenestä.

TK1-hankkeen tuloksena työikäisten kuntoutuksen standardit muuttuivat melkoisesti: kuntoutuksen rakennetta uudistettiin, moniammatillista työotetta tiimityöskentelyssä ke-

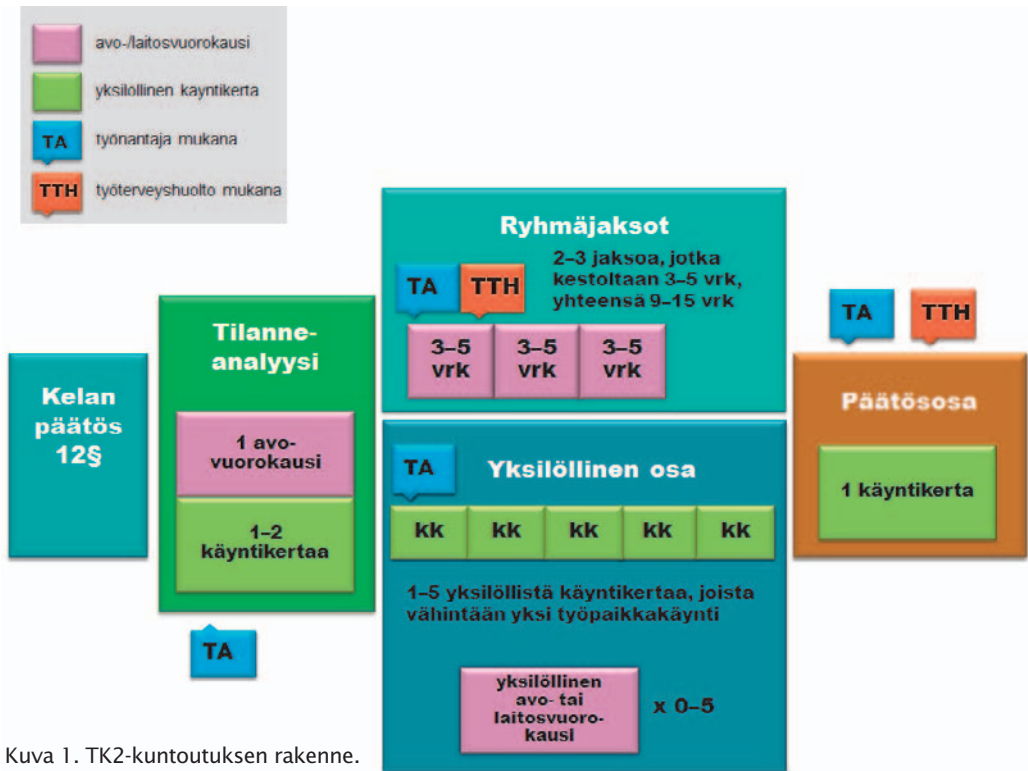
hitettiin, työterveys-/terveydenhuollon roolia ja yhteistyötä kuntoutusprosessissa korostettiin, työantajan roolia ja yhteistyötä kuntoutusprosessissa vahvistettiin, työn ja ammatillisuuden osuutta kuntoutusprosessissa lisättiin ja kuntouttajien laaja-alaista työkyvyn arviointia kuntoutujan kuntoutusprosessissa painotettiin.

## TK2-hanke

Työhönkuntoutuksen toisen kehittämisvaiheen eli TK2-hankkeen tavoitteena oli kehittää lähemmäs työelämää integroitu malli, joka on yksilöllisten tavoitteiden mukaan räätälöity ja tuottaa hyötyä sekä kuntoutujalle että työpaikalle. Lisäksi pyrittiin kuntoutuksen oikea-aikaisuuteen ja joustavuuteen. Uudistuksia kuntoutuksen toteutuksessa oli useita. Työpaikalle ja työterveyshuollolle annettiin entistä suurempi vastuu kuntoutuksen suunnittelun yhteydessä kohdentaa kuntoutus sen tarpeessa oleville työntekijäryhmille. Kuntoutukseen aikova työntekijä kävi ensin keskustelun esimiehensä kanssa työhön liittyvistä asioista sovitun selvityslomakkeen kysymysten avulla. Lomakkeeseen kirjattuja asioita hyödynnettiin työterveyshuollon arvioinneissa, Kelan päätöksen teossa sekä kuntoutuksen toteutuksessa.

Työterveyshuolto arvioi kuntoutustarpeessa olevat ja teki heistä kuntoutussuosituksen Kelaan.

Kuntoutus alkoi kaikille kuntoutujille yksilöllisellä arvioinnilla (tilanneanalyysi). Työhön liittyvien asioiden käsittelyssä ja tavoitteiden laatimisessa oli esimies mukana. Esimiehen osallistuminen ja rooli kuntoutusmallissa oli vahva. Esimies osallistui kuntoutukseen suosittelijana sekä kuntoutusprosessin alkuvaiheen arvioinnissa, työpaikkakäynnin yhteydessä ja päätösvaiheessa. Lisäksi ryhmäjakson aikana toteutuvassa yhteistyöpäivässä olivat esimiehet ja henkilöstöhallinto mukana. Muutoin henkilöstöhallinnon rooli oli vain suunnitteluvaiheessa, eikä mallissa ollut välineitä välittää työpaikalle tarpeellista tietoa kuntoutuksen päättyessä, mikä osoitautui kehittämiskohteeksi.



Kuva 1. TK2-kuntoutuksen rakenne.

Kuntoutusmallissa alkuvaiheen arvioinnin yhteydessä laadittiin jokaiselle kuntoutujalle kuntoutussuunnitelma, jota voitiin tarkistaa kuntoutuksen kuluessa. Työterveyshuoltoon välittyi tässä vaiheessa kirjallinen tieto suunnitelmasta. Jokaisella kuntoutujalla oli mahdollisuus yksilölliseen tukeen kuntoutuksen aikana esimerkiksi työelämän asiantuntijan, psykologin, fysioterapeutin tai ravitsemusterapeutin käynneillä.

Päätös vaiheessa käytiin läpi esimiehen kanssa, miten työhön liittyvien asioiden osalta oli edetty ja mitä vielä oli tarpeen tehdä. Samoin työterveyshuolto oli mukana ja seuranta voitiin siirtää sinne takaisin. TK2-kuntoutuksen rakenne on havainnollistettu kuvassa 1.

Kuntoutuksessa käytetyt työhön liittyvät teoriat ja välineet tukivat ammatillisten asioiden prosessimaista käsittelyä koko kuntoutuksen ajan. Terveysteen liittyvät asiat käsiteltiin kunkin kuntoutujan henkilökohtaisten tarpeiden mukaisesti.

TK2-hankkeen tuloksista uuteen AURA-

standardiin nostettiin seuraavat uudistukset: yksilöllinen tilanteen arviointi kuntoutuksen alussa (kuntoutuksen kohdentuminen/oikea-aikaisuus), lähiesimiehen osallistuminen kuntoutuksen aikaiseen toimintaan (rooli kuntoutuksessa), työterveyshuollon osallistuminen kuntoutuksen aikaiseen toimintaan (rooli kuntoutuksessa), kuntoutujan oma aktiivinen rooli (asiakaskeskeisyys) ja vallitsevien kuntoutuksen teorioiden ja menetelmien ottaminen käyttöön työikäisten kuntoutuksessa (työ- ja toimintakykyä tukevat menetelmät).

### Mikä on AURA-kuntoutuksessa aivan erityistä

AURA-kuntoutuksen rakenne on joustava ja räätälöitävissä. Kuntoutusprosessi on jokaiselle kuntoutujalle omanlaisensa. AURA-kuntoutusmallissa on yksilöllinen alkuvaiheen arviointi, tuki sekä päätös vaihe. Yksilöllisten osuuksien lisäksi ryhmätoiminta kuuluu edelleen toteutukseen. Lisäksi kuntoutusta on

mahdollista toteuttaa lähellä kuntoutujan tavallista arkea, työtä ja elinympäristöä. Kuntoutus voi toteutua myös työpäivän aikana.

Tämä toimintatapa testattiin TK2-hankkeessa ja se osoittautui toimivaksi. Haasteellista on sovittaa esimiesten ja kuntoutuksen aikataulut yhteen. TK2-hankkeen tutkimustulokset osoittivat, että esimiehen osallistuminen työhön liittyvien asioiden käsittelyyn takasi työhön liittyvien muutostarpeiden toteuttamisen ja lisäsi työhön liittyvää vaikutavuutta. AURA-kuntoutuksessa on esimiehen rooli myös vahvasti mukana. Suomen pitkät etäisyydet huomioiden tapaamisia voidaan toteuttaa tekniikkaa hyödyntäen.

AURA-kuntoutuksen toteutus haastaa työpaikan ja erityisesti esimiehet aktiiviseen kuntoutukseen osallistumiseen ja kuntoutuksen työhön liittyvien tavoitteiden määrittelyyn. Työterveyshuollolla on tärkeä rooli sen tehdessä arviota kuntoutustarpeesta ja siitä, kenelle laaja-alainen kuntoutus kannattaa toteuttaa. Kuntoutusprosesseihin on hyvä kytkeä toimintatapa, joka valottaa hyödyt myös työpaikalle. Kuntoutuksen jatkuva hakemismahdollisuus varmistaa kuntoutuksen oikea-aikaista toteutusta.

Kela rakensi AURA-kuntoutukseen jatkuvan sähköisen hakemisen mallin. Hakijatahoina voivat olla työpaikat, työterveyshuollot ja liitot. Tämä toiminta mahdollistaa kumppanusajattelun toimijatahoille.

## **Suunnitelmat ja niiden kariutuminen**

Suomen hallituksen hallitusohjelmaan 27.5.2015 sisältyy julkisen talouden sopeuttamistoimia, jotka kohdistuvat myös Kelan järjestämään harkinnanvaraiseen kuntoutukseen. Kelassa suunniteltu uusi AURA-kuntoutus lakkautetaan vuoden 2016 alusta ennen kuin sitä ehditään käynnistääkään.

Hallitusohjelman kirjausten takia Kela ei voi toimeenpanna vuonna 2016 alkavaksi suunniteltua AURA-kuntoutusta, joka olisi korvannut Kelan harkinnanvaraisen ASLAK- sekä TYK -kuntoutuksen. Lisäksi tämä tarkoittaa asiakkaille jo tehtyjen kuntoutuspäätösten

lakkauttamisia loppuvuodesta 2015.

Lakisääteinen ammatillinen TYK-kuntoutus sen sijaan jatkuu aiempaan tapaan. Siihen on varattu vuosittain noin 5–6 miljoonaa euroa.

**Kirsi Vainiemi, LL, työterveyshuollon ja yleislääketieteen erikoislääkäri, asiantuntijalääkäri, Kela**

### *Työhönkuntoutuksen kehittämishankkeen julkaisuja:*

Aalto L, Hinkka K (toim.) (2011) Uudenlaista työikäisten kuntoutusta. Ideoista tuloksiin Kelan työhönkuntoutuksen kehittämishankkeessa. Nettityöpa-pereita 32. Kelan tutkimusosasto, Helsinki.

Ala-Kauhaluoma M, Henriksson M (2011) Akateemisten pätkätyöläisten hyvinvointi ja kuntoutus. TUULI-kehittämishankkeen arvioinnin loppuraportti. Sosiaali- ja terveysturvan selosteita 77. Kelan tutkimusosasto, Helsinki.

Hinkka K, Aalto L ja Toikka T (2015) Uudenlaiseen Kelan työhönkuntoutukseen? Viiden kuntoutusmallin arvioinnin tuloksia. Helsinki: Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 134. Kelan tutkimusosasto, Helsinki.

Kuntoutusta pätkätyöläisille – uuden kuntoutuspalvelun rakentamisesta (2012) TEOSTA-projektin arviointiraportti. Kiipula. Verkkojulkaisu osoitteessa: [http://www.kiipula.fi/easydata/customers/kiipula/files/kehityshankkeet/teosta\\_arviointi\\_loppuraportti.pdf](http://www.kiipula.fi/easydata/customers/kiipula/files/kehityshankkeet/teosta_arviointi_loppuraportti.pdf).

Niittynen O (2012) Kuntouta verkossa. Verkkokuntouttajan opas. Turun aikuiskoulutuskeskus. Kela.

Rajavaara M, Aalto L, Hinkka K (toim.) (2009) Kehittämideoista työikäisten kuntoutuksen käytännöiksi. Kelan työhönkuntoutuksen kehittämishankkeen lähtökohdat. Nettityöpapereita 7. Kelan tutkimusosasto, Helsinki.

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 A-M, Juvonen-Posti P, Laaksonen M, Tuusa M (toim.) (2015) Yksilöllisesti räätälöity ja työhön kytketty tuki: Kelan työhönkuntoutuksen kehittämishankkeen (TK2) arviointitutkimus. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia (käsikirjoitus). Kela, Helsinki.

Seppänen-Järvelä R, Pesonen S, Juvonen-Posti P, Laaksonen M, Savinainen M, Tuusa M, Syrjä V (2015) Kuntoutumisen polku – yhteistoimintaa ja

yksilöllisiä valintoja. Kelan työhönkuntoutuksen kehittämishankkeen (TK2) arviointitutkimus. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia (käsikirjoitus). Kela, Helsinki.

Työhönkuntoutuksen kehittämishankkeen toinen vaihe (TK2-hanke) 2012–2014 (2014) Raportti kuntoutuspalvelujen toteutumisesta. Kansaneläkelaitos, terveysosasto, kuntoutusryhmä, Helsinki. Saatavissa: [http://www.kela.fi/documents/10180/1381676/Raportti\\_kuntoutuspalvelujen\\_toteutumisesta.pdf/84d29120-0025-45ba-a563-281f034eb76b](http://www.kela.fi/documents/10180/1381676/Raportti_kuntoutuspalvelujen_toteutumisesta.pdf/84d29120-0025-45ba-a563-281f034eb76b)



Yhteis  
KUNNALLINEN  
YRITYS

Vastaamo.fi

# PSYKOTERAPIAKESKUS

PSYKOTERAPEUTIT - PSYKOLOGIT - PSYKIATRIT



Mielenterveys- ja käytöshäiriöt

Työ- ja opiskelukyky

Asiakaspalvelu 044 4141 000

Työpaikat [vastaamo.fi/rekryointi](http://vastaamo.fi/rekryointi)

Espoo Helsinki Tampere Turku