

TYÖHÖN KYTKEYTYVÄ KUNTOUTUS – MIKÄ MUUTTUU?

Miksi työpaikan roolia kuntoutuksessa on syytä tarkastella?

Työn, työelämän ja työpaikan toimijat usein puuttuvat kuntoutuksen määrittelyistä (Escorpizo ym. 2011), vaikka tutkimusten mukaan ammatillisen kuntoutuksen vaikuttavuus kuitenkin syntyy työhön kytkeytymisen kautta (Juvonen-Posti 2018). Työtä ja työpaikan toimia ammatillisen kuntoutuksen yhteydessä kuvataan usein ennalta edellytettyjen toimien kautta. Työpaikalta edellytetään esimerkiksi varhaisen työkyvyn tuen toimenpiteiden toteuttamista tai työn muokkaamista ennen muihin kuntoutustoimiin siirtymistä. Työpaikka voidaan nähdä myös kuntoutuksen toimeenpanon yhteydessä varsin passiivisena kohteena tai päinvastoin odotetaan aktiivista kuntoutuskumppanuutta (Kela). Työeläkelaitokset määrittelevät nykyisin työntajien kanssa tehtävän työn työkyvyttömyysriskin hallinnaksi, ja työeläkelakien mukainen ammatillinen kuntoutus kohdistuu puolestaan vain yksilöön (Työeläkevaikuttajat Tela).

Kela kehitti vuosina 2007–2014 työikäisten ammatillista varhaiskuntoutusta useissa eri hankkeissa (Seppänen-Järvelä 2014, Hinkka ym. 2015, Seppänen-Järvelä ym.

2015a, Seppänen-Järvelä ym. 2015b). Jälkimmäisessä vaiheessa testattiin työhön kytkeytyvää, yksilöllistä ja joustavaa kuntoutusmallia. Kuntoutusmallin arviointitutkimuksen tulokset osoittivat, että osallistujien valikointi oli onnistunut työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyönä ja kuntoutus kohdentui tarpeenmukaisesti. Kuntoutukseen osallistui työntekijöitä, joilla oli muuta henkilöstöä enemmän työhön liittyviä muutoksia ja kuormitustekijöitä sekä yksilöllisiä terveyteen ja toimintakykyyn liittyneitä ongelmia. Kuntoutujien arvioissa parantuneesta työkyvystään sekä työhön liittyvissä asioissa tulivat esille kuntoutuksen myönteiset vaikutukset. Tärkeä tulos oli myös se, että työhön liittyviä myönteisiä muutoksia ilmeni erityisesti niissä työ- tai työolotekijöissä, joissa kuntoutujien tilanne oli huomion verrattuna muuhun henkilöstöön ja työhön liittyvät vaikutukset kohdentuivat niille kuntoutujille, jotka kokivat työoloihin ja omaan työuraan liittyviä tuen tarpeita. (Seppänen-Järvelä ym. 2015a.) Tutkimuksessa havaittiin, että keskeinen myönteisiä tuloksia edesauttanut tekijä oli työpaikkojen, esimiesten sekä työterveyshuoltojen osallistuminen kuntoutuksen toteuttamiseen. Kokeilussa kuntoutusmallissa käytetyt

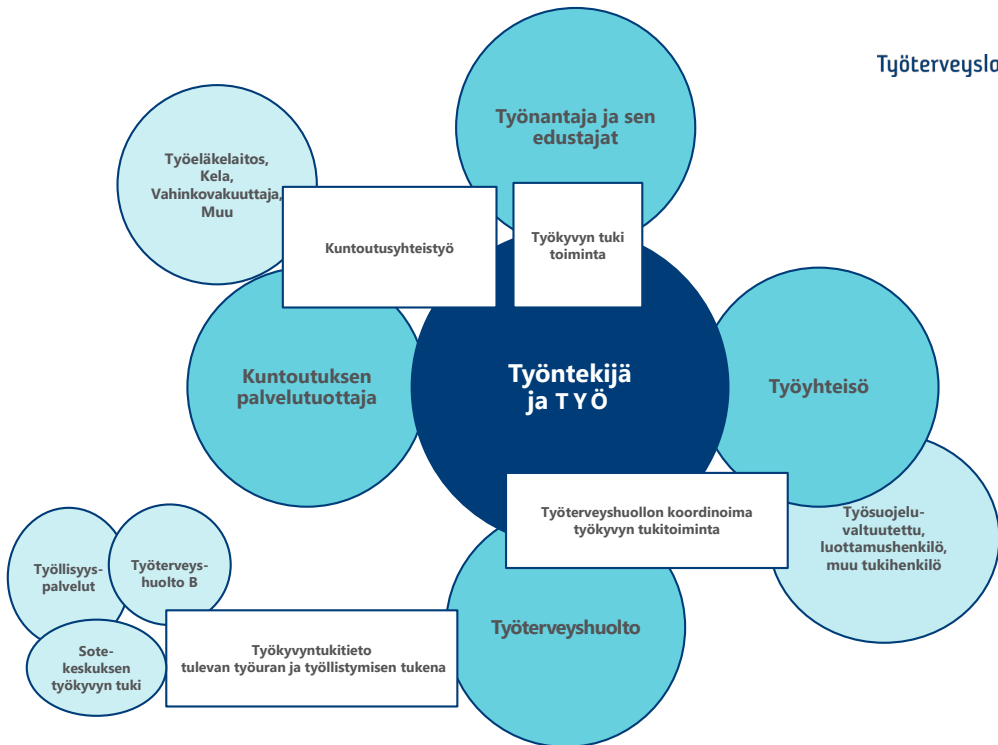
yhteistyötavat, suunnitellut yhteiset kokoukset, mahdollistivat sekä työpaikka- että työntekijäkohtaisesti usean tahon kuntoutuskumppanuuden. Kuntoutuksen yhteistoiminnan kehittämiseen kannattaa panostaa, sillä tässä tutkimuksessa kuntoutumisen vaikutuksia tarkasteltaessa havaittiin, että kuntoutumista edistävät tai estävät tekijät kietoutuivat yhteen ja muodostivat dynaamisia mekanismeja. Muutosmekanismeja oli tavallisesti useita, ja ne kiinnittyivät aika- ja tilannesidonnaisesti kuntoutuspalveluiden ja kuntoutujan elämänkonteksteihin kuten työhön ja työpaikkaan. (Seppänen-Järvelä ym. 2015b.)

Työpaikkoja voidaan kuntoutuksen toimeenpanon yhteydessä käsitellä hallinnollisesti hyvin stereotyyppisesti olettamalla ne keskenään samanlaisiksi ja samalla tavalla toimiviksi ”työn teon alustoiksi”, vaikka työ ja työpaikat elävät vahvaa murroksen aikaa. Kuntoutuksen ammattilaisten ja työterveyshuollon edustajienkin osaamisessa ja järjestelmällisessä erilaisten työpaikkojen kanssa toimimisen tavassa on kehitettävää (Åkerblad & Haapakoski 2020a). Esimerkiksi vaikka työterveyshuollon tehtäväksi on kuvattu työkyvyn tukemiseen työterveysyhteistyössä liittyvät tehtävät, tutkimuksen mukaan 74 prosenttia työterveyshuollon kustannuksista muodostui tuki- ja liikuntaelinvaivojen sekä mielenterveyshäiriöiden takia tehdyistä, etupäässä lääkäreiden, sairausvastaanottokäynneistä (Hynninen ym. 2023). Työnantajien ja sen toimijoiden roolin laajemman pohtimisen työkyvyn tukemisessa ja kuntoutuksessa tekevät ajankohtaiseksi 1.6.2023 voimaan astuneet työturvallisuuslain muutokset, joilla pyritään ehkäisemään työkyvyttömyyttä ja jatkamaan työkykyistä työuraa. Muutoksilla tarkennetaan nimenomaan työnantajan työturvallisuusvelvoitteita työssä jatkamisen tukemisessa. Työnantajan tulee ottaa huomioon työntekijän henkilökohtaiset edellytykset ja niiden vaatimat yksilölliset työsuojelutoimenpiteet ja esimerkiksi nuorten ja ikääntyneiden riskit. Uusien tarkennusten mukaan työnantajan tulee ottaa huomioon työn fyysiset ja psykososiaaliset kuormitustekijät ja myös työyhteisön sosiaalinen toimivuus.

Työhön kytkeytyvän kuntoutuksen määritelmä

Työhön kytkeytyvällä kuntoutuksella tarkoitamme laaja-alaisen työkykykäsityksen (Järvikoski ym. 2018, 55–59) mukaisesti työhön pääsyä, työssä pysymistä, työhönpaluuta ja tulevaa työuraa tukevaa monialaista yhteistoimintaa, jossa ovat mukana työpaikan toimijat ja kumppanit. Kuntoutus kohdistuu kulloisenkin tavoitteen ja tarpeen mukaisesti yksilöön ja/tai työyhteisöön, työhön, työprosesseihin ja työympäristöön. Määrittelyä ei siis voi tehdä yksi taho hallinnollisena toimenpiteenä, vaan se on jo yhteistoimintaa. Kuntoutuksen toimeenpanoon ja toimintaan voi osallistua työntekijä, työyhteisö, esihenkilö tai muu työpaikan toimija sekä työterveyshuollon ja kuntoutuksen palveluntuottaja. Onnistumisen edellytyksenä on aikaisempaa tiiviimpi, yhteiseen tavoitteeseen perustuva yhteistyö eri toimijoiden välillä. Määritelmä liittyy kuntoutukseen työn, työelämän ja työpaikan toimijat ja toimintakentät aktiivisina toimijoina (kuva 1). Kyse ei ole siis uudesta palvelusta, vaan uudesta toimintatapa-ajattelusta, jossa työkyvyn tukemista kokonaisuudessaan tarkastellaan työpaikan perustoiminnan ja toimintapolitiikkojen kuten työkykyjohtamisen ja toimijoiden näkökulmasta.

Tämänkaltaista laajaa ammatillisen kuntoutuksen määritelmää ovat esittäneet aikaisemmin esimerkiksi Waddell ym. (2013). Laaja-alaisen työkykykäsityksen pohjalta ja aikaisempien tutkimustulosten (Hinkka ym. 2015, Seppänen-Järvelä ym. 2015a, Seppänen-Järvelä ym. 2015b, Juvonen-Posti 2018) mukaisesti poikkeamme Waddelin ja kumppaneiden (2013) määrittelystä siinä, että työkyvyn tuen tarve tunnistetaan laajemmin ja kuntoutuksen prosessi käynnistyy varhemin kuin pelkästään terveydentilan tai sosiaalivakuutuksen hyväksymän työkyvyttömyysriskin perusteella. Työpaikan työkyvyn tuen tai työkykyjohtamisen toimet olisivat osa tätä toimintaa. Esitämme, että ammatillisen kuntoutuksen rinnalle otetaan käyttöön työhön kytkeytyvän kuntoutuksen käsite. Tämä käsite, ”työhön kytkeytyvä” avaa työntekijöille ja työpaikan muille toimijoille



Kuva 1. Työhön kytkeytyvän kuntoutuksen yhteistoimintaan osallistuvat tahot ja toimijat (Työhön kytkeytyvä kuntoutus 2022).





paremmin, mitä ollaan tekemässä: tuetaan työelämässä pysymistä ja työuran jatkamista eikä sidota kuntoutusta ammattiin tai saavutettuun koulutustasoon vaan siihen työssä suoriutumiseen ja työkykyyn, jota vaaditaan työelämäläsnäoloon. Näin määriteltynä kullekin työn, työelämän ja työpaikan toimijalle tarjoutuu myös aktiivinen toimijuus oman työelämäroolinsa kautta. (Kuva 1.)

Mitä uutta työhön kytkeytyvän kuntoutuksen yhteistoiminnassa?

Työhön kytkeytyvää kuntoutusta voidaan kuvata myös siihen olennaisesti liittyvän yhteistoimijuuden kautta. Yhteistoimijuus liittyy kuntoutuksen toimeenpanoon, siis siihen, mitä, miten ja keiden kanssa missäkin työuran vaiheessa ja -tilanteessa pitää tehdä yhteistyötä. (Juvonen-Posti ym. 2015, Pesonen ym. 2021, Ristimäki ym. 2022, Leino ym. 2023). On selvää, että eri tahot ja toimijat osallistuvat eri intensiteetillä yhteistyöhön ja yhteistoimintaan (Liukko & Kuuva

2015). Ymmärtämällä ja mahdollistamalla yhteinen tavoitteen asettaminen, päätöksenteko, vastuunotto ja tuen tarjoaminen kuntoutumisprosessia voidaan kuitenkin edistää samanaikaisesti eri tahojen yhteistoiminnassa (Seppänen-Järvelä ym. 2015b). Yhteistoimintamahdollisuuksien tunnistamiseksi olemme laatineet taulukon (taulukko 1), joka on jäsenetty työpaikan näkökulmasta työuran ei vaiheiden mukaan. Samassa taulukossa olemme lisäksi hahmotelleet yhteistoiminnassa vaadittavan osaamisen ja vuorovaikutuksen erityispiirteet. Kun työhön kytkeytyvä kuntoutus toimeenpannaan yhteistoiminnassa, se tarkoittaisi muutoksia myös kuntoutuksen palvelujen toimeenpanon tapaan: kuntoutuksen järjestäjien ja kuntoutuksen ammattilaisten on nykyistä systemaattisemmin mietittävä mitä, miten ja kenen kanssa pitää tehdä missäkin työuran vaiheessa (taulukko 1). Tulisi myös muistaa, että yksittäinen työntekijä saisi itse päättää, ketkä ovat mukana prosessin eri vaiheissa, kun kyse on hänen työkykynsä tukemisesta.

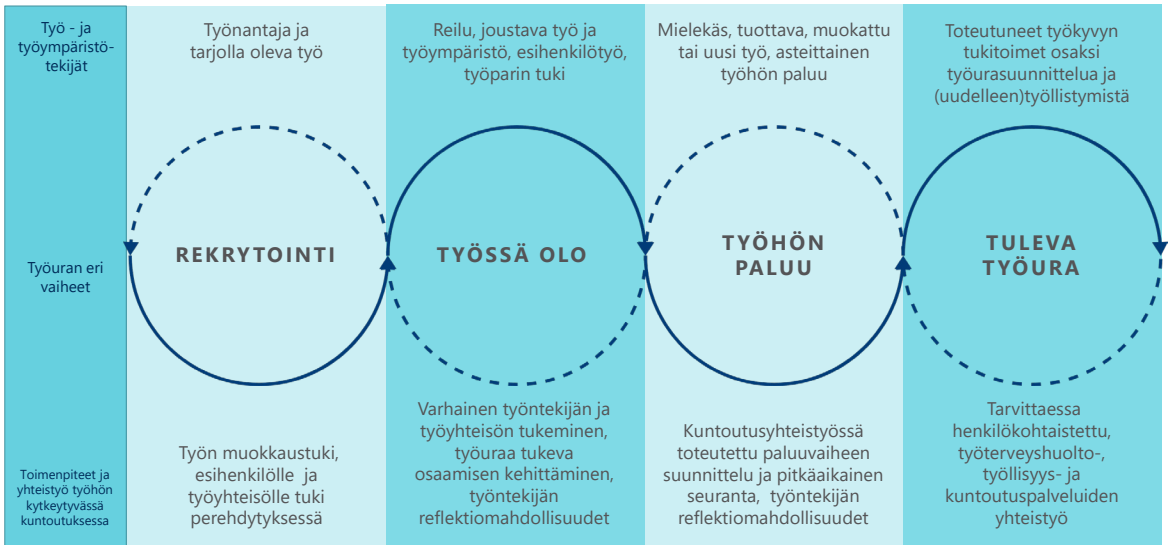
Taulukko 1. Työsuhteen kulku työpaikan näkökulmasta: henkilön työuran eri vaiheissa tarvittava työhön kytkeytyvän kuntoutuksen yhteistoiminta, sen toteutusmahdollisuudet ja siinä tarvittava osaaminen ja vuorovaikutustilanteiden erityispiirteet (muokattu lähteestä: Työhön kytkeytyvä kuntoutus 2022).

TYÖSUHTEEN KULKU	Työhön kytkeytyvän kuntoutuksen toteutusmahdollisuudet	Yhteistoiminnassa tarvittava osaaminen			Vuorovaikutuksen, vuorovaikutustilanteiden erityispiirteet
		Työpaikan toimijat	Työterveyshuollon edustajat	Kuntoutuksen toimijat	
 Rekrytointi	<ul style="list-style-type: none"> työhöntulo-tarkastus perehdytysjakso aloituspalaveri (IPS/SE) 	<ul style="list-style-type: none"> yksilöllinen perehdytys, työssä oppiminen työn muutostarpeiden tunnistaminen 	<ul style="list-style-type: none"> työkykyedellytykset 	<ul style="list-style-type: none"> SE/IPS: työn etsintä ja muokkaus, työhön opastus ansiotulon, palveluiden ja etuuksien yhteensovitus 	<ul style="list-style-type: none"> missä tilanteissa ja millä ehdoilla työkyvyn tukitarpeet voi työnhakija ottaa puheeksi työnantaja-yhteistyö, kontaktointi
 Työssä olo	<ul style="list-style-type: none"> työkykyjohtamisen toimenpiteet osaamisen kehittäminen työterveysyhteistyö kuntoutuspalvelut 	<ul style="list-style-type: none"> tiedolla johtaminen ja tilanneanalyysi työkyvyn tuen keinot työn tuunaaminen ja muokkaus osaamisen kehittäminen 	<ul style="list-style-type: none"> palvelujärjestelmän tuntemus ja verkostot, työntajayhteistyö 	<ul style="list-style-type: none"> työn ja työpaikan huomioiva ammatillinen kuntoutus 	<ul style="list-style-type: none"> miten työyhteisössä (osa)työkykyisyydestä puhutaan/suhtaudutaan (stigma/tuki), viestintätavat työntekijäkohtaiset työterveysneuvottelut neuvottelut kuntoutuksen toteuttajan kanssa
 Työhön paluu	<ul style="list-style-type: none"> työhönpaluukeskustelu laajennettu työterveysneuvottelu 	<ul style="list-style-type: none"> työn ja työprosessien muokkaus muutoksista työparin/-yhteisön tiedottaminen 	<ul style="list-style-type: none"> tuen tarpeen tunnistus casetyötapaa työhön paluu prosessin koordinaatio verkostoissa 	<ul style="list-style-type: none"> työn, työpaikan ja työuran huomioiva ammatillinen kuntoutus ansiotulon, palveluiden ja etuuksien yhteensovitus 	<ul style="list-style-type: none"> sopimuksellinen luottamuksellisuus: ketä koskee ja kuinka kauan ja missä kysymyksissä, laajennettu työterveysneuvottelu, neuvottelut ilman työpaikan edustajaa
 Tuleva työura	<ul style="list-style-type: none"> lähtökeskustelu osaamisen kehittäminen työterveyshuollon seuranta, työkykytiedon kokoaminen 	<ul style="list-style-type: none"> työkykytiedon kerääminen ja keräämiseen osallistuminen 	<ul style="list-style-type: none"> terveyden edistäminen, työllistävyyden tukeminen, työkyvyntukitiedon siirto 	<ul style="list-style-type: none"> osaamisen kehittäminen, ammattien ja työn etsintä, työllistävyyden tukeminen työkyvyntukitiedon siirto 	<ul style="list-style-type: none"> henkilön kanssa sovitut (vain) tarvittavan työkyvyntukitiedon siirto

Tutkimuskirjallisuudessa on nostettu usein esiin vaikeudet ohjata kuntoutusta tarvitsevat henkilöt kuntoutukseen oikea-aikaisesti, ei liian myöhään eikä liian varhain. Useimmiten kuntoutukseen ohjataan liian myöhään (Gould ym. 2012), vaikka esimerkiksi varhaisen työhönpaluun hyödyistä on pitkään ollut käytettävissä tutkimustietoa (esim. France ym. 2005). Työhön kytkeytyvässä kuntoutuksessa nostetaan keskiöön työpaikan näkökulmasta työuravaihe. Tavoitteena on ohjata työpaikan toimijoita kussakin työuran vaiheessa rekrytointista alkaen kiinnittämään huomiota myös kuntoutustarpeeseen ja työkyvyn tukemiseen. Tämä tarkastelutapa liittyy toiminnan saumattomasti myös työpaikan työkykyjohtamiseen. Kun tarkastelimme työuraa työpaikan näkökulmasta, jaoimme sen neljään vaiheeseen: rekrytointiin, työssä oloon, työhön paluuseen ja neljänneksi muihin töihin tai työpaikkoihin siirtymiseen liittyvään tulevan työuran vaiheeseen. (Kuva 2.)

Hyödyt ja haitat

Mitä ihmettä – työpaikastako nyt tulee yksin “kuntouttaja”? Jos työpaikat aikaisemmin nähtiin pääasiassa kohteena tai toiminnan alustana, niin työpaikastako tulee nyt koko työhön kytkeytyvän kuntoutuksen veturi? Vastamme, että kyllä ja ei. Työpaikoilla on ollut Suomessa jo aikaisemmin ja 1.6.2023 alkaen työturvallisuuslain muutoksen kautta entistä suurempi tehtävä myös työkyvyn tukemisessa. Monilla työpaikoilla on jo vuosikymmeniä ollut varhaisen välittämisen malleja. Isoimmat työpaikat ovat olleet kiinnostuneita työkyvyttömyyskustannuksista ja alkaneet kehittää niiden hallintaa ja sitä kautta työkykyjohtamisen malleja. Tavoitteena on esittämämme jäsenyksen avulla auttaa työpaikkoja näkemään työkyvyttömyysriskin ja kustannusten hallinnan, työkykyjohtamisen tai työpaikalla ja työterveysyhteistyössä toteutettavan työkyvyn tukemisen sekä kuntoutuksen osana samaa kokonaisuutta. Työpaikka olisi jatkossa



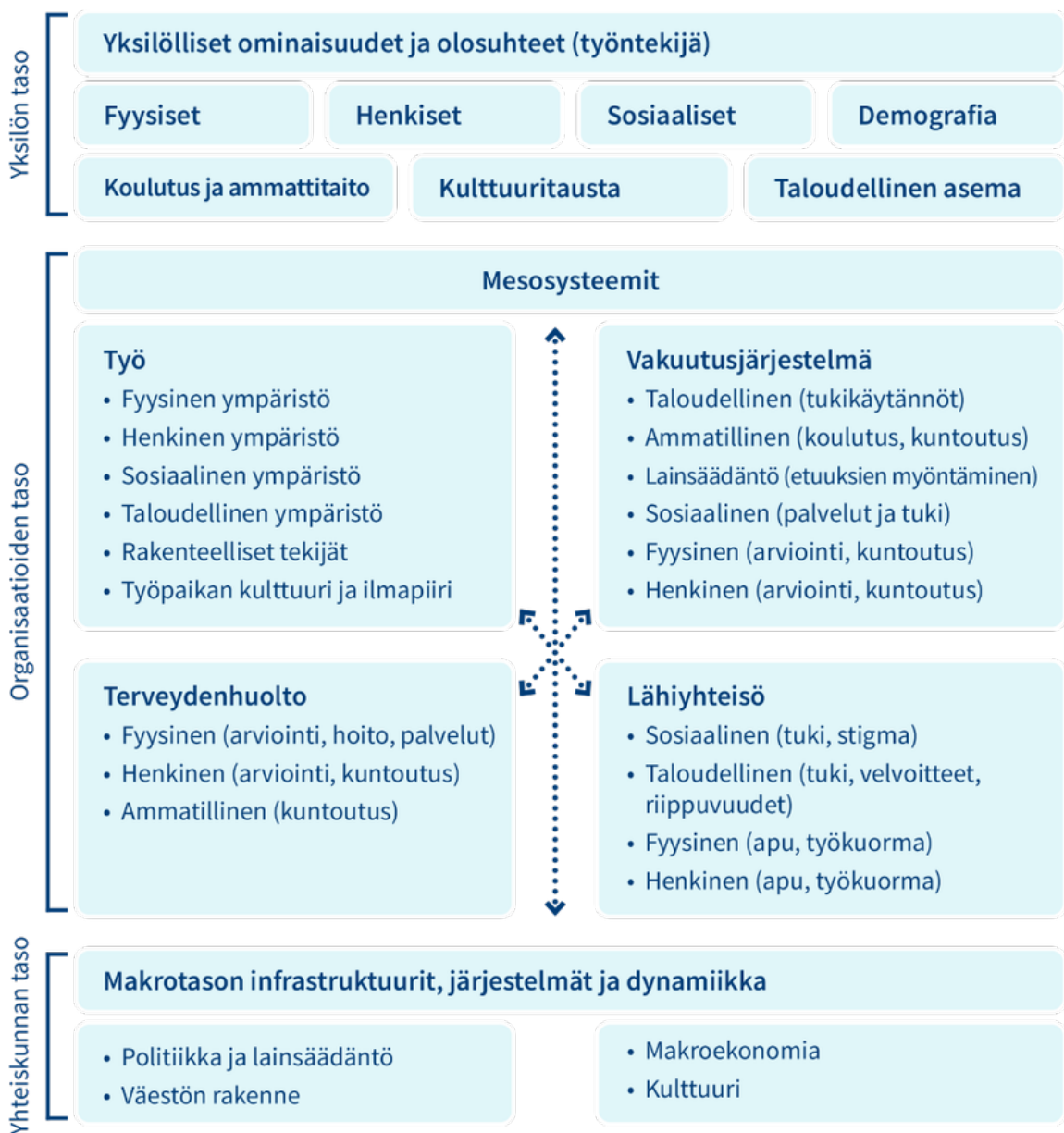
Kuva 2. Työpaikan näkökulmasta työuran vaihe, sen työ ja työympäristötekijät ja työhön kytkeytyvän kuntoutuksen toimenpiteet ja yhteistyö (Työhön kytkeytyvä kuntoutus 2022).

tietoisemmin ja kokonaisuudessaan oman työkyvyn tuen toimintansa veturi mutta yhteistoiminnassa kulloinkin tarjolla olevan kumppanin kanssa, joita voivat olla työkyvyn tukeen liittyvät työturvallisuustoimijat ja työterveyshuolto, työkyvyttömyysriskin hallinnan näkökulmasta työeläkelaitos ja työntekijäkohtaisia kuntoutuspalveluja tarjoava kuntoutuspalvelutuottaja. Tavoitteena on siis taata henkilölle, joilla työkyky on eriyistä heikentynyt, entistä kestävämpiä työuria ja heidän tarvitsemaansa tukea työuran eri vaiheissa. Tavoitteena on myös taata työpaikalle sen rekrytoima työpanos hallituilla työkyvyttömyyskustannuksilla. Tavoitteena on myös taata työterveyshuollon ja kuntoutuksen toimijoille sujuvaa työpaikkayhteistyötä työkyvyn tuen ja kuntoutuksen toimeenpanossa.

Mahdollisia yhteiskunnallisia hyötyjä on useita. Työhön kytkeytyvän kuntoutuksen yhteistoiminnallisen toimeenpanon avulla saadaan kestäviä työuria heikossa tai heikkenevässä työmarkkina-asemassa oleville. Työantajalle tai yritykselle on saatavissa nettohyötyä työkyvyttömyyskustannuksen vähenemisenä parempana tuottavuuspanoksena kustannusten sijaan. Yhteiskunta saisi

edes osin työn piiriin isomman osan työntekijäisiä. Ammatillisen kuntoutuksen palvelutuottajien työn tulos parani. Kustannustehokkuus työterveyshuollon työkyvyn tuen työssä parani ja yrityksen työterveyshuoltokustannukset olisivat paremmin enustettavissa.

Ajattelu- ja toimintatapa haastaa myös kuntoutuksen etuuksiin liittyvää toimintapolitiikkaa sen vahvan lääketieteellisen, työkyvyttömyysmäärittelyyn liittyvän polkuriippuvuuden osalta. Laaja-alaisten työkykykäsitysten (kuva 3) mukaan terveyteen ja toimintakykyyn liittyvien tekijöiden ohella myös työn mielekkyys, osaaminen, fyysiset ja psykososiaaliset työolot ja sosiaaliset suhteet liittyvät työkykyyn. Tällöin työkyvyn tukemisessa tulee kiinnittää huomiota yksitason rajoitusten lisäksi myös voimavaroitekiijöihin sekä ylipäätään laajentaa tarkastelua koskemaan myös työpaikan ja yhteiskunnallisen tason estäviä ja edistäviä tekijöitä (MacEachen 2013, Lindh 2013, Henriksson & Joensuu 2023). Vaikka työhönkuntoutuksen arviointitutkimuksen (Seppänen-Järvelä ym. 2015b) viitekehystenä ei ollut juuri Ledererin ja kumppaneiden (2014) työkykykäsitetä, tutkimuksen toimeenpanoa



Kuva 3. Ledererin ja kumppaneiden mukaan systeemisesti kuvattu laaja-alainen käsitys työkyvystä (Järvikoski ym. 2018).

koskevat tulokset kuvaavat sitä, miten tässäkin mallissa kuvatut samat tekijät ja tahot voivat toimia kuntoutuksen toimeenpanossa dynaamisina vaikutuksina edistävänä tai hidastavina mekanismeina.

Hyötyjä työpaikoille on nähtävissä myös useita. Työpaikka voi räätälöidä työhön kytkeytyvässä kuntoutuksessa toimintaa oman toimialansa ja kulttuurinsa erityispiirteisiin.

Työhön kytkeytyvä kuntoutus voi koskea kaikkia työntekijöitä jossakin työuran vaiheessa. Toiminnasta saadaan työpaikan toimijoille ennustettavampaa sekä parempaa ymmärrystä toteutusaikatauluista ja tarkemmin työpaikan eri rooleista, tehtävistä ja niissä tarvittavista resursseista, kuten osaamisesta. Esimerkiksi Seppänen-Järvelä (2018) havaitsi, että henkilöstöasiantuntijat

olivat tulleet työnantajan edustajina alueelle, joka perinteisesti oli ollut työterveyshuollon ja kuntoutuksen ammattilaisten asiantuntijuusalueita, ja että heidän oma, eri toimijoiden vuorovaikutusta edistävä roolinsa kuntoutuksessa asemoitui osaksi heidän työkenttäänsä kuuluvaa työkyvyn johtamista ja tukemista. Työkykyhaasteisiin varhain vastaaminen ja toimivat toimintamallit tuottavat työpaikoille psykologista turvallisuutta ja työhyvinvointia.

Ajattelu- ja toimintatavan suurimpana esteenä on kuitenkin työpaikoilla ja työyhteisöissä elävät ennakkoluuloiset osatyökykyisiin, vajaakuntoisiin tai muutoin työmarkkinoilla heikommassa asemassa oleviin kohdistuvat uloslyövät, segregoivat asenteet ja käytännöt (Bonaccio ym. 2020). Epävarmaksi myös jää, millaiseksi yksittäisen tukea tarvitsen työhakijan tai -tekijän asema muodostuisi. Jäisikö työssä yksilön kokema tuen tarve työyhteisön tarpeen jalkoihin? Miten yhteistoimijuus onnistuu työntekijän tukemisessa (Tuusa ym. 2018, Pesonen ym. 2021), ja kuinka "hauras jaettu toimijuus ammatillisessa kuntoutuksessa" (Åkerblad & Haapakoski 2020b) kestäisi esimerkiksi yksilölliseen kuntoutukseen ja kuntoutumiseen liittyvän mahdollisen hallinnollisen ennustamattomuuden, entä työpaikkojen mahdolliset taloudelliset haasteet? Yhteistoimijuus, sen rakentuminen ja toiminnan edellytykset ovat ratkaisevia tekijöitä onnistumisessa tai epäonnistumisessa. Haastavassa tehtävässä uskoa tuovat kuitenkin käytännön hyvät kokemukset: Leino ja Uino (2017) ovat todenneet, että työterveyshuollossa työpaikka-kohtaiseen räätälöityyn työkyvyn tukeen ja ammatilliseen kuntoutumiseen päästään moniammatillisella yhteistoiminnalla työpaikan kanssa.

Suurimmat hyötyjät työhön kytkeytyvää kuntoutuksesta voivat olla työpaikat, jos ne tämän ideologian mukaiseen kuntoutustoimintaan siirtyvät vanhentuneen reaktiivisen ajattelutavan sijaan. Työpaikka, jolla on koko työuran alusta loppuun kattava työhön kytkeytyvän kuntoutuksen malli, vetää työntekijöitä itselleen ja onnistuu pitämään omistaan kiinni. Valitettavasti tätä emme riittävästi saaneet testattua Työhön

kytkeytyvä kuntoutus työuran edistäjänä (KUURA 2020–2023) -hankkeen yhteydessä, mutta käytäntöön levittäminen ja mallin arvioiminen voi olla meidän kaikkien kuntoutuksen edistäjien vastuulla.

Kiitokset hankkeen rahoittajalle Euroopan sosiaalirahastolle ja Työhön kytkeytyvä kuntoutus työuran edistäjänä -hankkeen työryhmän muille jäsenille Jyväskylän ammattikorkeakoulusta, Työterveyslaitoksesta, Oulun yliopistolta ja Oulun ammattikorkeakoulusta.

Pirjo Juvonen-Posti, LT, kun-PD, kuntoutuksen erityispätevyys, johtava asiantuntija, Työkyky ja työurat, Työterveyslaitos

Kirsi Unkila, YTL, erikoissosiaalityöntekijä, erityisasiantuntija, Työkyky ja työurat, Työterveyslaitos

Mikko Henriksson, VTM, erityisasiantuntija, Työkyky ja työurat, Työterveyslaitos

Lisbeth Forsman-Grönholm, LKT, työterveyshuollon erikoislääkäri, vakuutuslääketieteen erityispätevyys, erikoislääkäri, Työterveys, Työterveyslaitos

Lähteet

- Bonaccio S, Connelly CE, Gellatly IR ym. (2020) The Participation of People with Disabilities in the Workplace Across the Employment Cycle: Employer Concerns and Research Evidence. *J Bus Psychol* 35, 135–158.
<https://doi.org/10.1007/s10869-018-9602-5>
- Escorpizo R, Renema MF, Ekholm J, Fritz J, Krupa T, Marnetoft S-U, Maroun CE, Guzman JR, Suzuki Y, Stucki G, Chan CCH (2011) A Conceptual Definition of Vocational Rehabilitation Based on the ICF: Building a Shared Global Model. *J Occup Rehabil* 21, 126–133.
<https://doi.org/10.1007/s10926-011-9292-6>
- Franche RL, Cullen K, Clarke J ym. (2005) Workplace-Based Return-to-Work Interventions: A Systematic Review of the Quantitative Literature. *J Occup Rehabil* 15, 607–631.
<https://doi.org/10.1007/s10926-005-8038-8>
- Gould R, Härkäpää K, Järvikoski A (2012) Toimiiko työeläkekuntoutus? Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 01. Eläketurvakeskus, Helsinki. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/129345/Toimiikotyolakekuntoutus.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Henriksson M, Joensuu M (2023) Työkyvystä työpotentiaaliin. Blogikirjoitus, Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/blogi/tyokyvyysta-tyopotentiaaliin>
- Hynninen Y, Lahelma M, Rissanen A, Voltti S, Patja K, Posa M, Torkki P, Reijula K, Leskelä RL (2023) Tuki- ja liikuntaelinsairaudet ja mielenterveyden häiriöt aiheuttavat valtaosan työterveyshuollon kustannuksista. *Suom Lääkäril* 78, e34248. www.laakarilehti.fi/e34248
- Juvonen-Posti P (2018) Work-related rehabilitation for strengthening working careers. A multiperspective and mixed methods study of its mechanisms. *Acta Universitatis Ouluensis D Medica* 1468. University of Oulu, Oulu. Available: <http://jultika.oulu.fi/Record/isbn978-952-62-1927-1>
- Juvonen-Posti P, Seppänen-Järvelä R, Pesonen S, Savinainen M, Laaksonen M, Kaleva S (2015) Työterveysyhteistyö kuntoutumisen mahdollistajana. *Kuntoutus* 38, 3, 28–41.
- Järvikoski A, Takala E-P, Juvonen-Posti P, Härkäpää K (2018) Työkyvyn käsite ja työkykymallit kuntoutuksen tutkimuksessa ja käytännössä. Sosiaali- ja terveysturvan raportteja 13. Kela, Helsinki.
- Kela. Kelan Kiila-kurssi tiedote työnantajille. <https://www.kela.fi/tyonantajat-kiila-kurssit>. Viitattu 30.6.2023.
- Hinkka K, Aalto L, Toikka T (2015) Uudenlaisen Kelan työhönkuntoutukseen? Viiden kuntoutusmallin arvioinnin tuloksia. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 134, Kelan tutkimusosasto, Helsinki.
- Lederer V, Loisel P, Rivard M ym. (2014) Exploring the Diversity of Conceptualizations of Work (Dis)ability: A Scoping Review of Published Definitions. *J Occup Rehabil* 24, 242–267. <https://doi.org/10.1007/s10926-013-9459-4>
- Leino S, Uino S (2017) Sosiaalialan konsultaatio työterveyshuollon tiimin kautta Terveystalossa. *Työterveyslääkäri* 35, 3, 26–27. Edellyttää maksullista lisenssiä: <https://www.terveysportti.fi/apps/dtk/tyt/article/ttl01587/search/sosiaalialan%20asiantuntija>
- Leino T, Turunen J, Pehkonen I, Juvonen-Posti P (2023) Important collaborative factors for successful economic outcomes in work disability management – A mixed methods multiple case study. *Work* 74, 2, 685–697. doi: 10.3233/WOR-210026. PMID: 36278370.
- Lindh J (2013) Kuntoutus työn muutoksessa. Yksilön vajuuden arvioinnista toimintaverkostojen rakentamiseen. *Acta Universitatis Lapponiensis* 259. Lapin yliopistokustannus, Rovaniemi.
- Liukko J, Kuuva N (2015) Toimijoiden yhteistyö työkykyongelmien hallinnassa – Ammattilaisten haastatteluihin perustuva tutkimus. Eläketurvakeskusten raportteja 03.
- MacEachen E (2013) Understanding Work Disability Systems and Intervening Upstream In: Loisel P, Anema JR (toim.) *Handbook of Work Disability. Prevention and Management*. Springer, New York. 217–228.
- Pesonen S, Juvonen-Posti P, Ristimäki HL, Weiste E, Koskela I, Ruusuvuori J, Seppänen-Järvelä R (2021) Yhteistoimijuus työterveysneuvottelussa. *Kuntoutus* 44, 3, 5–20. <https://doi.org/10.37451/kuntoutus.111698>
- Ristimäki HL, Ruusuvuori J, Tiitinen S, Juvonen-Posti P (2022) Työmotivaation rakentuminen työterveysneuvottelun vuorovaikutuksessa: tasapainottelua halukkuuden ja haasteiden välillä. *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti* 59, 4. <https://doi.org/10.23990/sa.109511>
- 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 (2018) Kuntoutus osana työkykyjohtamista henkilöstöasiantuntijan näkökulmasta. *Kuntoutus* 41, 1, 21–32.
- 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 tapaustudkimus. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 141, Kela, Helsinki.
- Tuusa M, Seppänen-Järvelä R, Henriksson M, Juvonen-Posti P, Pesonen S, Syrjä V, Savinainen M (2018) Yhteistoimijuus ja toimijuus kuntoutumista edistävinä vaikutusmekanismeina. Teoksessa: J Lindh, K Härkäpää, K Kostamo-Pääkkö (toim.) *Sosiaalinen kuntoutus*. Lapland University Press, Rovaniemi, 125–148.
- Työeläkevakuuttajat (Tela) Työkyvyttömyysriskin hallinta. <https://www.tela.fi/tyoelakejarjestelma/tyokyky-ja-sen-merkitys/tyokyvyttomyysriskin-hallinta/> Viitattu 30.6.2023.
- Työhön kytkeytyvä kuntoutus -tietopaketti (2022) Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Työterveyslaitos, Oulun yliopisto, Oulun ammattikorkeakoulu. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohon-kytkeytyva-kuntoutus>
- Työturvallisuuslaki, 1.6.2023 voimaan astuneet muutokset 2.luku 8§, 10§ ja 14 § <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- Waddell G, Burton A, Kendall N (2013) Vocational rehabilitation: what works, for whom, and when? Department for Work and Pensions, London, viewed 29 Jun 2023,

<<https://www.gov.uk/government/publications/vocational-rehabilitation-scientific-evidence-review>>.

Åkerblad L, Haapakoski K (2020a) Työnantajayhteistyö ammatillisessa kuntoutuksessa ja tuetussa työllistymisessä: integroiva kirjallisuuskatsaus. *Kuntoutus* 43, 3, 20–33.

Åkerblad L, Haapakoski K (2020b) Hauras jaettu toimijuus ammatillisessa kuntoutuksessa. *Janus: sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti* 28, 3, 220–236. <https://doi.org/10.30668/janus.83335>