

MONIALAISEN YHTEISTYÖN KEHITTYMINEN TYÖKYVYN TUKEMISESSA

Johdanto

Työkyvyn ja työllistymisen tuen palvelujärjestelmä uudistuu parhaillaan. Sosiaalihuolto ja terveydenhuolto yhdistyivät ja siirtyivät hyvinvointialueiden järjestämisvastuulle vuoden 2023 alussa. Työ- ja elinkeinopalvelut siirtyvät valtiolta kunnille vuoden 2025 alussa, jolloin kunnille siirtyy myös Työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu (TYP) ja nuoria palvelevat Ohjaamot. Tämän uudistuksen tarkoituksena on tehostaa työtömmille tarjottavia palveluita ja tuoda ne lähemmäs paikallistasoa. Työttömien odotetaan saavan tarpeitaan vastaavia palveluita, kun työllisyys-, koulutus- ja elinkeinopalvelut ovat kuntien vastuulla. Monialaisiin palveluihin on lisäksi perustettu Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus sekä osatyökykyisiä työllistävä valtionyhtiö (Työkanava Oy).

Tässä katsauksessa kuvataan työkyvyn tuen monialaista yhteistyötä ja sen kehittämistarpeita. Empiirisessä osassa käsitellään Työkykyohjelmassa kehitetyn, kaikille avoimen Työkyvyn tuki -koulutuksen vaikutuksia ammattilaisten osaamiseen ja monialaiseen työhön.

Monialainen yhteistyö

Monialaisella yhteistyöllä tarkoitamme tässä katsauksessa sellaista eri tahojen työkyvyn

tukemisessa tehtävää yhteistyötä, joka ylittää organisaatioiden hallintorajat. Tuen tarpeessa olevat ihmiset saattavat tarvita useamman toimialan palveluja, kuten sosiaali- ja terveyspalveluja sekä työllisyydenhoidon palveluja (Koivisto & Tiirinki 2020). Monialainen-käsite on melko uusi, ja sille on annettu eri yhteyksissä myös toisenlaisia merkityksiä. Monialaisuus voi tarkoittaa rajoja ylittävää ja yhdistävää toimintaa eri toimijoiden, sektoreiden ja hallinnonalojen, tasojen tai ammattiryhmien kesken. Monialainen yhteistyö voi toteutua myös julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin välillä. (Saikku ym. 2017.) Monialainen yhteistyö on usein myös moniammatillista, mutta moniammatillinen yhteistyö ei välttämättä ole monialaista.

Työkyvyn tuen palvelujärjestelmä koostuu useista toimijoista, joilla jokaisella on omat tehtävänsä ja vastuunsa. Lainsäädäntö määrää tehtävistä ja ohjaa asiakkaan prosessin toteutumista. Monialainen yhteistyö helpottuu, kun ammattilaisilla on yhteiset tavoitteet ja he ovat tietoisia toistensa osaamisesta, rooleista ja vastuista sekä tunnustavat ja tunnustavat toistensa työn (Isoherranen 2012, Cameron ym. 2014, Sinkkonen ym. 2017, Timperi 2022). Erilaisella taustakoulutuksella toimivilla ammattilaisilla pitää olla oman erityisosaamisensa lisäksi myös yhteistä osaamista erityisesti lainsäädännöstä,

palvelujärjestelmästä, työkyvyn tuen keinoista ja etuuksista sekä asiakkaan kohtaamisesta ja hänen ohjaamisestaan (Kausto ym. 2021, Nevala ym. 2022a).

Lainsäädännöllä pyritään turvaamaan se, että asiakas saa tarvitsemansa monialaisen palvelun. Asiakkaan edun mukaisesta yhteistyöstä säädetään terveydenhuoltolaissa, sosiaalihuoltolaissa ja Kansaneläkelaitoksen kuntoutuslaissa. Lainsäädännön lisäksi tarvitaan myös paikallisen toimeenpanon tukemista hallinnonalojen yhteisillä tavoitteilla (Saikku 2018, 2022). Monialaisen toiminnan ohjaaminen lainsäädännöllä on vaikeaa, koska käytännössä palvelut rakentuvat alueellisesti ja paikallisesti eri tavoin. Monialaisen yhteistoiminnan pitkäjänteistä suunnittelua vaikeuttaa lisäksi se, että eri toimikausien hallitukset tekevät toisistaan poikkeavia linjauksia ja toimenpiteitä.

Ammattilaisten osaaminen perustuu heidän koulutukseensa ja työkokemukseensa (Nevala ym. 2022b). Työkyvyn tuen palveluissa ammattilaisten tehtävänä on ohjata ja neuvoa asiakkaitaan sekä rakentaa siltoja erilaisten toimintatapojen, asiakasryhmien ja palveluntuottajien välille (Blomgren & Waks 2015). Ammatillisilla tarkoitetaan tässä niitä henkilöitä, jotka toimivat työikäisten työllistymistä ja työkykyä tukevissa palveluissa, kuten sosiaali- ja terveydenhuollossa, työ- ja elinkeinopalveluissa, kuntien työllisyyspalveluissa sekä järjestöjen työelämäpalveluissa.

Tässä katsauksessa kuvataan empiirisen aineiston pohjalta, millaisia näkemyksiä Työkyvyn tuki -koulutukseen osallistuneilla oli monialaisesta yhteistyöstä sekä miten koulutus vaikutti osallistujien osaamiseen ja käyttäytymiseen.

Aineisto ja menetelmät

Osallistujat

Työkyvyn tuki -koulutukseen osallistuneet olivat työkyvyn tuen palveluissa toimivia ammattilaisia, joista yli puolet (59 %) oli työssä hallituksen Työkykyohjelman hankkeissa ja muut olivat hankkeiden yhteistyötahojen edustajia. Osallistujien keski-ikä oli 46 vuotta ja valtaosa (91 %) oli naisia. Koulu-

tukseen osallistuneet työskentelivät pääosin julkisella sektorilla, kuten sosiaalipalveluissa (25 %), työllistymistä edistävässä monialaisessa yhteispalvelussa (TYP) (13 %) tai TE-palveluissa (8 %). Osallistujilla oli keskimäärin seitsemän vuoden kokemus työkyvyn tukeen liittyvistä työtehtävistä.

Työkyvyn tuki -koulutuksen sisältö

Työkyvyn tuki -koulutuksen tavoitteena oli kehittää ammattilaisten osaamista siten, että he tuntevat työkyvyn ja työllistymisen tuen palvelukokonaisuuden, osaavat soveltaa oppimaansa käytäntöön ja osaavat toimia erilaisissa yhteistyöverkostoissa. Koulutuksen laajuus oli kaksi opintopistettä, joka vastasi 54 tunnin opiskelua. Koulutuksen läpileikkaava teema oli monialainen yhteistyö. Koulutus koostui verkkoaineistosta, kolmesta webinaarista, välitehtävistä, tehtäväkirjasta ja loppuentistä (Nevala ym. 2022b). Verkkoaineiston seitsemän osiota olivat 1) asiakasosallisuus, 2) työkyvyn tuen tarpeen tunnistaminen, 3) työkyvyn tuen suunnitelma, 4) työkyvyn tuen keinot, 5) palvelujärjestelmä ja yhteistyö, 6) palvelujen koordinointi sekä 7) hyviä käytäntöjä ja toimintamalleja.

Menetelmät

Työkyvyn tuki -koulutus pilotoitiin toteuttamalla seitsemän koulutusta vuonna 2021. Pilottikoulutukset arvioitiin sähköisellä kyselyllä ennen koulutusta ja koulutuksen jälkeen sekä kuuden kuukauden kuluttua koulutuksen päättymisestä. Kyselyissä selvitettiin osallistujien näkemyksiä heidän osaamisestaan sekä erilaisten työkyvyn ja työllistymisen tuen keinojen ja etuuksien tuntemusta. Alkukysely lähetettiin yhteensä 239 henkilölle, joista 205 vastasi (vastausprosentti 86). Loppukyselyn vastausprosentti oli 76 ja seurantakyselyn 39. Osaamisen muutosta arvioitiin vertaamalla niiden 147 vastaajan (62 %) vastauksia, jotka olivat vastanneet sekä alku- että loppukyselyyn. Keskiarvojen muutoksen tilastollista merkitsevyyttä testattiin parittaisella t-testillä.

Kyselyjen avovastaukset muodostivat laadullisen aineiston. Avovastaukset analysoi-

tiin sisällönanalyysillä teorialähtöisesti ennalta muodostettujen luokkien mukaisesti. Ne koskivat tutkimuskysymysten mukaan monialaisen työskentelyn tärkeyttä sekä kokemuksia koulutuksen vaikutuksesta monialaiseen työskentelyyn.

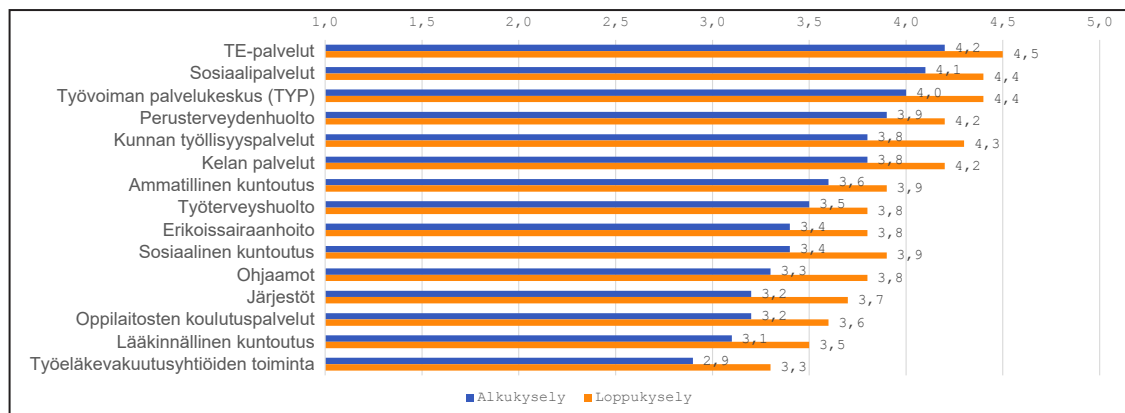
Tulokset

Työkyvyn tuki -koulutuksiin osallistuneet ammattilaiset tekivät useimmin yhteistyötä TE-toimiston, Kelan, työllistymistä edistävän monialaisen yhteispalvelun (TYP) ja kunnan sosiaalitoimen kanssa. Vähiten koulutukseen osallistujat sanoivat tekevänsä yhteistyötä tapaturma- ja liikennevakuuttajien, oppisopimustoimiston, työvalmennusyritysten ja

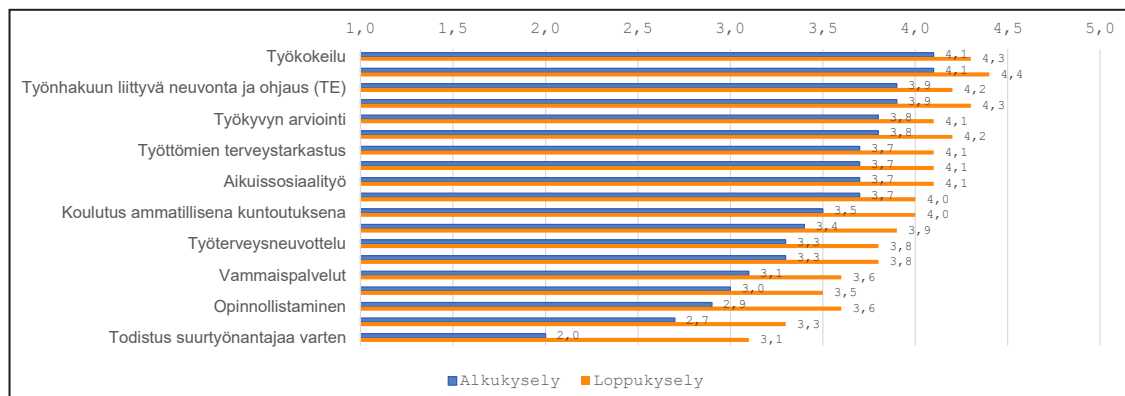
järjestöjen kanssa. Avointen vastausten perusteella koulutukseen osallistujista valtaosa piti monialaista yhteistyötä erittäin tärkeänä tai välttämättömänä, jotta asiakkaan työkyvyn tuen prosessi onnistuisi.

"Erittäin tärkeänä ja onneksi sitä saa ja pitääkin tehdä. Voisi sanoa, että ilman yhteistyöverkostoja ei laadukasta asiakastyötä voi tehdä! Kaikesta ei tarvitsakaan olla tietoinen, riittää kun tietää keneltä asiasta voi kysyä ja luottaa yhteistyökumppanien työpanokseen asiakkaan asioissa."

Koulutukseen osallistuneet ammattilaiset arvioivat palveluiden hyödyntämiseen liitty-



Kuva 1. Työkyvyn tuen palveluiden hyödyntämiseen liittyvä osaaminen (ka) Työkyvyn tuki -koulutukseen osallistuneilla (n = 147) ennen koulutusta ja koulutuksen jälkeen, muutokset tilastollisesti erittäin merkitseviä ($p < 0,001$) (1 = en lainkaan, 2 = vähän, 3 = jonkin verran, 4 = melko hyvin, 5 = hyvin).



Kuva 2. Työkyvyn tuen keinojen tunteminen (ka) Työkyvyn tuki -koulutukseen osallistuneilla (n = 147) ennen koulutusta ja koulutuksen jälkeen, muutokset tilastollisesti erittäin merkitseviä ($p < 0,001$) (1 = en lainkaan, 2 = vähän, 3 = jonkin verran, 4 = melko hyvin, 5 = hyvin).

vän osaamisensa tilastollisesti merkitsevästi paremmaksi koulutuksen jälkeen kuin ennen koulutusta (kuva 1). Myös ammattilaisten osaaminen työkyvyn ja työllistymisen keinoista lisääntyi koulutuksen aikana (kuva 2). Seurantakyselyn mukaan osaamisen muutokset olivat säilyneet edelleen kuusi kuukautta koulutuksen jälkeen.

Useimmat vastaajista sanoivat sekä koulutuksen jälkeen että kuuden kuukauden kuluttua koulutuksesta, että heidän työtavoissaan oli tapahtunut muutoksia. He sanoivat ymmärtävänsä työkyvyn tuen aiempaa laaja-alaisemmin. Joka kolmas vastaaja arvioi koulutuksen jälkeen ja seurantakyselyssä kuuden kuukauden kuluttua, että koulutus ei ollut muuttanut heidän työtapojaan.

“Olen oppinut näkemään työkyvyn tuen palvelut laajemmin ja saanut syvennettyä omaa osaamistani.”

“Laaja-alaisempaa ymmärrystä asiakkaan palveluverkostosta, verkostomaiseen työskentelyyn panostaminen lisääntynyt.”

Valtaosa (86 %) vastaajista oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että heidän osallistumisensa koulutukseen hyödyttää osatyökykyisiä asiakkaita. Osallistujat kokivat, että he osaavat koulutuksen jälkeen ottaa työssään asiakasosallisuuden aiempaa paremmin huomioon.

“Asiakasosallisuus lisääntyy ja suunnitelmasta tulee monipuolisempi.”

“Olen pitkän linjan työntekijä ja kokonaisuuksia ajatellen, asiakasosallisuuden vahvistaminen entisestään nousee itsellä asiana, joka tulee näkymään entisestään.”

Koulutukseen osallistuneet kokivat, että heidän näkemyksensä hallinnonrajat ylittävästä yhteistyöstä lisääntyi. He kokivat pystyvän-
sä jatkossa tarjoamaan asiakkailleen monipuolisempia työkyvyn ja työllistymisen tuen palveluja.

“Osaan laajemmin miettiä asiakkaan tilannetta ja jatkosuunnitelmia.”

“Asiakkaan asiaa osataan tarkastella kokonaisuutena eikä vain oman hallinnon putkesta käsin.”

Seurantakyselyn perusteella koulutukseen osallistuneet ammattilaiset ymmärsivät aiempaa paremmin, että työkyvyn tuen palvelut ovat monialaisia ja vaativat yhteistyötä. Ammattilaiset myös kokivat, että he osaavat aiempaa paremmin ohjata asiakkaitaan oikeisiin palveluihin.

“Pystyn kertomaan asiakkaille paremmin palveluista yli sektorirajojen.”

“Asiakkaat saavat asiantuntevaa palvelua ja ohjautuvat oikeisiin, heille ajankohtaisiin palveluihin nopeammin.”

Koulutukseen osallistujat kokivat, että koulutus vaikutti myönteisesti heidän tekemäänsä monialaiseen työhön. Heidän tietoisuutensa muiden tahojen toiminnasta ja palveluista lisääntyi, yhteistyön merkitys selkiytyi ja näkökulma laajeni. Lisäksi he ymmärsivät, mitä ammattilaisten yhteinen kieli ja työkyvyn tukemisen erilaiset tavat merkitsevät kokonaisuuden kannalta.

“Ei voi puhua liikaa monialaisesta yhteistyöstä, se on hyvä tapa tehdä töitä ja toivon että sitä tulee vain enemmän ja enemmän.”

“Laaja näkemys työkyvyn tukeen liittyviin asioihin ja ymmärtää toisten tekemän työn merkityksen erilaisissa verkostoissa. Yhteinen kieli verkostotoimijoiden ja kumppaneiden kanssa.”

Arvioinnissa tarkasteltiin kyvykkyyksien ja motivaation ohella myös sitä, mahdollistiko osallistujien työpaikka tai taustaorganisaatio työkyvyn tukemista koulutuksessa esitetyllä tavalla. Kaksi kolmesta osallistujasta (67 %) koki, että heidän työpaikkansa mahdollistaa asiakkaan työkyvyn ja työllistämisen tukemisen joko melko tai erittäin hyvin. Joka

kymmenes vastaaja oli sitä mieltä, että heidän työpaikkansa mahdollistaa tuen melko tai erittäin huonosti. Monialaista yhteistyötä vaikeutti heidän työpaikallaan johdon tuen ja resurssien puute.

“Ikävä kyllä tähän on vastattava etten ole saanut riittävästi tukea. Työtehtävät organisaatiossamme eivät ehkä ole edes kaikille selvillä mitä työni sisältää. Tarvitsisimme enemmän tekijöitä hoitamaan pitkäaikaistyöttömien ja osatyökykyisten asioita.”

“En. Asiakasmäärä on liian suuri, osaamista ja työn vaativuutta ei myöskään arvosteta.”

Yhteenveto ja pohdinta

Monialainen yhteistyö edellyttää palvelujärjestelmän, toimijoiden roolien ja vastuiden sekä työkykyä ja työllistymistä tukevien keinojen tuntemista. Työkyvyn tuki -koulutukseen osallistuneet työkyvyn tuen ammatillaiset kokivat pääosin, että koulutus lisäsi heidän osaamistaan monialaisuudesta. Osallistujat pitivät monialaista yhteistyötä tärkeänä tai välttämättömänä asiakkaan työkyvyn tukemisessa. Koulutukseen osallistuneet olivat pääosin hyvin motivoituneita koulutukseen. Heidän ymmärryksensä ja osaamisensa palvelujärjestelmästä ja sen toimijoista sekä työkyvyn tuen keinoista lisääntyi. Osallistujat kokivat vaikuttamismahdollisuutensa hyviksi ja heillä oli positiivinen näkemys siitä, miten koulutuksen käyminen voi vaikuttaa välillisesti osatyökykyisten työllistymiseen.

Koulutukseen osallistui taustakoulutukseltaan ja työkokemukseltaan vaihteleva joukko ihmisiä. Osallistujien mielestä tämä auttoi heitä muodostamaan yhteistä näkemystä ja kieltä. Lisäksi osallistujat kokivat, että he olivat kysyneet koulutuksen avulla rakentamaan ja kehittämään palveluprosessejaan ja yhteistyöverkostojaan. Tutkimustiedon (Hujala ym. 2019) perusteella yhteinen kieli ja käsitteistö auttavat ammatillaisia tekemään monialaista yhteistyötä. Tämä edellyttää yhteistä koulutusta eri alojen ammattilaisille.

Työkyvyn tuki -koulutukseen osallistuneiden ammattilaisten mukaan yleisesti monialaista yhteistyötä vaikeuttaa etenkin resurssien puute ja kiire mutta myös epätietoisuus monialaisen työskentelyn hyödyistä. Ammatillisissa keskusteluissa monialaisuudesta ja moniammatillisuudesta saatetaan puhua myös synonyymeinä. Pelkästään moniammatillista yhteistyötä kehittämällä ei kuitenkaan voida edistää organisaatioiden välistä yhteistyötä. Yksi haaste monialaisen työkyvyn tuen toteutumiselle voi olla käsitteisiin liittyvä sekaannus. Arvioinnin aineistossa esiintyi näkemys, jonka mukaan monialainen yhteistyö tarkoittaisi verkostotyötä. Monialainen yhteistyö viittaa kuitenkin organisoitunutta verkostotyöskentelyä laajemmin eri tahojen väliseen, hallinnonraajat ylittävään yhteistyöhön, joka voi sisältää organisoituneen verkostotoiminnan, spontaanit yhteydenotot ja muun yhteistyön. Tällaiset käsitteelliset sekaannukset voivat osaltaan estää monialaista yhteistyötä.

Työkyvyn tuki -koulutukseen osallistuneista osa koki, etteivät he saaneet oman organisaationsa johdolta riittävästi tukea tärkeänä pitämäänsä monialaiseen yhteistyöhön. Tulos on yhdenmukainen työkyvykoordinaattorikoulutukseen osallistuneiden näkemysten kanssa (Nevala ym. 2022a). Jatkossa tulisi selvittää, miten sote-palveluissa tai työllisyyden hoidossa johto näkee monialaisen työn ja sen johtamisen.

Organisaatioiden välistä yhteistyötä ei tällä hetkellä johda kukaan, mikä vaikeuttaa monialaisen yhteistyön toteutumista. Yhdeksi ratkaisuksi monialaiseen hallintorajat ylittävään työkyvyn ja työllistymisen tuen palveluintegraatioon on ehdotettu hallituskaudet ylittävää pitkäkestoista strategista ohjelmaa, jossa linjattaisiin politiikkaratat ylittäen työkyvyn ja työllistymisen tuen palvelujen ja etuuksien kokonaisuus ja tavoitteet (Juvonen-Posti ym. 2020). Toinen ehdotus (Timperi 2022) koskee sosiaali- ja terveysministeriön ja Terveystien ja hyvinvoinninlaitoksen vastuuta siitä, että monialaisten palveluiden integraation toteutumiseen kehitettäisiin tulos- ja laatumittareita eri sektoreiden käyttöön. Näistä ehdotuksista kumpikaan ei ole toistaiseksi toteutunut.

Ammattilaisilla vaikuttaisi olevan vahva motivaatio monialaiseen yhteistyöhön. Työkyvyn tuen ammattilaiset, asiantuntijat ja virkamiehet tuntuvat ymmärtävän monialaisen yhteistyön tärkeyden ja heillä on halua kehittää sitä (Juvonen-Posti ym. 2020). Hallinnonalojen välistä monialaisen työn johtamista pitää kehittää, jotta palveluintegraatio ja monialainen yhteistyö voivat onnistua. Hallinnonrajat ylittävälle yhteistyölle tarvittaisiin lisäksi nykyistä selkeämpi mandaatti, roolit, vastuut, visio, suunnitelma ja aikataulu.

Tulosten merkitys: Ammattilaisten yhteiset koulutukset lisäävät ymmärrystä monialaisesta yhteistyöstä ja sen hyödyistä asiakkaille, ammattilaisille, organisaatioille ja koko yhteiskunnalle. Monialaisissa koulutuksissa ammattilaiset voivat rakentaa uudenlaisia yhteistyöverkostoja sekä oppia ja saada tukea toisiltaan. Lisäksi koulutukset vahvistavat ammattilaisten motivaatiota tehdä monialaista työtä. Johdon tehtävänä on varmistaa, että monialaisella yhteistyöllä on riittävät resurssit ja että sitä johdetaan asiantuntevasti.

Tiivistelmä

Työkyvyn ja työllistymisen tuen ammattilaisten tulee ylittää hallinnonrajoja vastatakseen asiakkaidensa vaihteleviin tarpeisiin. Työkykyohjelmassa kehitetyllä Työkyvyn tuki -koulutuksella pyrittiin kehittämään ammattilaisten monialaisen yhteistyön osaamista. Koulutus arvioitiin kyselyillä ennen koulutusta ja koulutuksen päätyttyä sekä puoli vuotta koulutuksen jälkeen. Arviointitulosten mukaan koulutukseen osallistuneiden ammattilaisten ymmärrys ja osaaminen palvelujärjestelmästä, eri toimijoista ja työkyvyn tuen keinoista lisääntyivät koulutuksen aikana. Koulutuksen käyneiden ammattilaisten mukaan monialaista yhteistyötä vaikeuttaa etenkin resurssien puute ja

kiire mutta myös epätietoisuus monialaisen työskentelyn hyödyistä. Ammatillista kontekstia laajemmin on kehitettävä monialaisen yhteistyön johtamista ja yhteistyötä eri hallinnonalojen välillä.

Avainsanat: monialainen yhteistyö, työkyvyn tukeminen, työkyky, arviointi, ammattilaisten osaaminen

Mikko Henriksson, VTM, erityisasiantuntija, Työterveyslaitos

Kirsi Unkila, YTL, erityisasiantuntija, Työterveyslaitos

Maria Hirvonen, FM, erityisasiantuntija, Työterveyslaitos

Nina Nevala, LitT, dosentti, AmO, johtava asiantuntija, Työterveyslaitos

Lähteet

- Blomgren M, Waks C (2015) Coping with contradictions: Hybrid Professionals Managing Institutional Complexity. *Journal of Professions and Organization* 2, 1, 78–102. <https://doi.org/10.1093/jpo/jou010>
- Cameron A, Lart R, Bostock L, Coomber C (2014) Factors that promote and hinder joint and integrated working between health and social care services: a review of research literature. *Health & Social Care in the Community* 22, 3, 225 – 233. <https://doi.org/10.1111/hsc.12057>
- Hujala A, Taskinen H, Oksman E, Kuronen R, Karttunen A, Lammintakanen J (2019) Sote-ammattilaisten monialainen yhteistyö. Paljon palveluja tarvitsevat asiakkaat etusijalle. *Yhteiskuntapolitiikka* 84, 5–6, 592–600. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/138878/YP1905-6_Hu-jalaym.pdf?sequence=2
- Isoherranen K (2012) Uhka vai mahdollisuus: moniammatillista yhteistyötä kehittämässä. Väitöskirja. Helsingin yliopisto.
- Juvonen-Posti P, Nevala N, Kaleva S (2020) Koordinoivaa työtä tekevät palveluintegraation areena. Teoksessa P Juvonen-Posti, P Saikku, J Turunen (toim.) *Elinikäistä osallistumista vai elämää työ edellä. Työikäisten monialaisten palveluiden yhteensovittaminen ja vaikuttavuuden arviointi*. Valtioneuvoston tutkimus- ja selvitystoiminta. Valtioneuvoston kanslia, Helsinki. s. 90–127.
- Kausto J, Oksanen T, Koskinen A, Pentti J, Mattila-Holappa P, Kaila-Kangas L, Nevala N, Kivimäki

- M, Vahtera J, Ervasti J (2021) 'Return to work' coordinator model and work participation of employees: A natural intervention study in Finland. *Journal of Occupational Rehabilitation* 31, 4, 831 - 839. <https://doi.org/10.1007/s10926-021-09970-x>
- Koivisto J, Tiirinki H (toim.) (2020) Monialaisen palvelutarpeen tunnistaminen sosiaali-, terveys- ja työvoimapalveluissa. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2020:38. Valtioneuvoston kanslia, Helsinki. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162382>
- Nevala N, Mattila-Wiro P, Clottes Heikkilä H, Anttilainen J, Tujunen S, Malkamäki R, Hirvonen M, Tiainen R (2022a) Effects of work ability coordinators' educational program on behavior of professionals. *SN Social Sciences* 10, 2, 229. <https://doi.org/10.1007/s43545-022-00542-1>
- Nevala N, Unkila K, Rivinoja T, Henriksson M, Vastamäki J (2022b) Työkyvyn tuki -koulutus rakentaa yhteistä osaamista. *Työterveyslääkäri* 39, 3, 50–53.
- Saikkumäki P (2018) Hallinnan rajoilla. Monialainen koordinaatio vaikeasti työllistyvien työllistymisen edistämiseksi. Valtiotieteellisen tiedekunnan julkaisuja 74. Yhteiskuntapolitiikka, Helsingin yliopisto. <https://helda.helsinki.fi/items/34ffafa0-297b-48e7-89e9-2b427b803154>
- Saikkumäki P (2022) Monialaisen yhteispalvelun ristiriidat paikallistasolla. *Yhteiskuntapolitiikka* 87, 2, 198–205.
- Saikkumäki P, Rajavaara M, Seppälä U-M (2017) Monialainen yhteistyö paikallisessa työllisyyden hallinnassa. Integroiva kirjallisuuskatsaus. Kela, Sosiaali- ja terveysturvan raportteja 7. Helsinki. <https://helda.helsinki.fi/items/727c9cff-db29-4380-b3ab-439785d2eb3e>
- Sinkkonen S, Taskinen H, Rissanen S (2017) Sosiaali- ja terveyspalvelujen integrointi ja johtaminen. Julkaisussa S Rissanen, J Lammintakanen (toim.) *Sosiaali- ja terveysjohtaminen*. Sanoma-Pro, Helsinki. s. 105–128.
- Timperi T (2022) Sote-integraation edellyttämä monialainen yhteistyöosaaminen: Selvityshenkilön raportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2022:22. Helsinki. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/164410>