

2020

xtra

KYVYIT

käyttöön

Järjestöissä arvioidaan työkykyä
laaja-alaisesti

Järjestöillä
tärkeä rooli
Työkykyohjelmassa 14

Työkokeilusta ja
palkkatuesta vauhtia
työelämään 16



Järjestöjen osaamista

työllistymistä tukevissa ratkaisuisa hyödynnettävä


Sosiaali- ja terveysalan järjestöjä Suomessa on yli 11 000. Näiden lisäksi on muita, kuten nuorisoi-, liikunta- jne. järjestöjä. Yhdistysrekisterissä on lähes 110 000 eri toimialoilla toimivaa yhdistystä. SOSTE:n järjestömaailmaan (yhdistykset ja säätiöt) kohdistuneen tarkastelun perusteella työllisyyden ja työllistämisen edistämisen parissa työtä tekeviä järjestöjä on vain pari prosenttia kaikista järjestötoimijoista.

Vates-säätiö sai STEA:n kohdennetun avustuksen aluetoimintaan vuoden 2020 alusta. Työllistämisen edistämistä tukevalle aluetoiminnalle on ollut selkeä tarve, joka tuli esiin jo aiemman KeKo -Kehittämisen koordinaatiohankkeen (2017–2019) kyselyjen vastauksissa. Vastauksissa toistui säännöllisesti tarve yhteiskehittämisen tukeen ja kannustukseen, järjestöjä yhteen kokoavan toimijan olemassaoloon ja ulkopuolisen asiantuntijatahon ja sparraajan tukeen.

Säätiön aluetoiminnan ydin on työllistymistä ja osallisuutta edistävien järjestöjen alueellisen verkostoitumisen ja yhteiskehittämisen tukeminen ja kasvattaminen. Aluetoiminta ottaa huomioon toimintaympäristön muutokset, elää tässä ajassa ja muutoksessa ja tuo työkaluja järjestöjen osallistavaan ja kehittäväan työotteeseen. Alueiden järjestöjä rohkaistaan käyttämään omia vahvuuksiaan ja käyttämään uusia työkaluja ja keinoja erityisesti oman alueen näköisten ratkaisujen löytämiseen ja kehittämiseen.

Tämä Kyvyt käyttöön Extra on aluetoiminnan ensimmäinen lehti. Lehdessä avataan mm. työkyvyn arviointia ja siihen liittyviä työkaluja, joilla voidaan todentaa työllisyyttä edistävien järjestöjen työn tuloksia maakunnissa. Työllisyyden kuntakokeilut ja Työkykyohjelma rantautuvat maakuntiin ensi vuonna. Tuolloin meillä on uutta arvioitavaa. Mitkä toimenpiteet ovat toimivia eri kunnissa ja kuntien yhteistyöalueilla? Mikä onkaan järjestöjen rooli onnistuvissa työllistämistoimissa? Yksi asia on lähes varma: kuntatoimijat eivät yksin pysty toteuttamaan toimivia ja tehokkaita työllistämisen ideoita.

Ensi vuosi on kuntavaalivuosi. Keväällä valittavilla kuntapäätäjillä on käsissään isojen muutosten läpiviemi. Päätäjiltä vaaditaan erityisen vahvaa tulevaisuuden näkemystä. Minkälaiseen tulevaisuuteen johdan oman kuntani? Isojen asioiden edessä ja monien ristikkäisten toiveiden ja tarpeiden paineessa pitäisi tehdä pitkäkestoisia päätöksiä, joilla on vaikutusta lukemattomille ihmisille.

Vates-säätiön toiveena tulevissa kuntavaaleissa on, että työllisyysasiat nostetaan kuntien elinvoimapaaluvuuhin ja että näiden elinvoimapaaluvuiden toteuttamisessa otetaan myös asiantuntevat järjestötoimijat mukaan. Yhdessä teemme parhaat tulokset! 

Jaana Pakarinen

Toimitusjohtaja, Vates-säätiö sr



JONI ULMANEN



Aluetoiminnan Extra -lehti on osa Vatesin Kyvyt käyttöön -lehtisarjaa. Lehti on tuotettu osana säätiön aluetoimintaa.

ISSN 2242-6043 (Painettu)
ISSN 2242-6051 (Verkkolehti)

Päätoimittaja
Jaana Pakarinen

Ilmestymisaika
joulukuu 2020

Toimitussihteeri
Kati Savela-Vilmari



Ulkoasu
Seppo Alanko
Tmi Riimunkantaja

Kannen kuva
iStock/Seppo Alanko

Painopaikka
Savion Kirjapaino
PAINOS 1 000 kpl

Julkaisija
Vates-säätiö sr
PL 40, 00621 Helsinki
Oltermannintie 8
00620 Helsinki

vates-saatio@vates.fi

www.vates.fi
 @vatessaatio
 @vatessaatio
 @kyvytkayttoon



Vates 
säätiö sr

Vates-säätiö on asiantuntija-organisaatio, joka edistää vammaisten, osatyökykyisten ja pitkäaikaissairaiden ihmisten yhdenvertaista työllistymistä avoimille työmarkkinoille, työhön kuntoutumista sekä sosiaalisen työllistämisen toimialan yksiköiden toimintamahdollisuuksia.

SISÄLTÖ



14

Pääkirjoitus	2	Etäkuntoutuksesta uusi lisätyökalu Avainsäätiölle – perinteistä asiakastyötä unohtamatta	20
Sama sairaus ei tarkoita samanlaista työkyvyn alenemaa – Yksilöllinen kohtaaminen työ- ja toimintakyvyn arvioinnissa	4	Vates selvitti: Koronapandemia pakotti järjestötoimijat mukauttamaan toimintojaan – osa uusista (etä) työtavoista tuli jäädäkseen	22
Monialainen yhteistyö jatkuu työ- ja toimintakyvyn arvioinnissa	6	Vatesin kuntavaaliteemat 2021	23
Työkykyä voi arvioida itse ja ammattilaisen avulla	9	Nuorten pääsy Kelan ammatilliseen kuntoutukseen joustavoitunut – muutos näkyy myös tilastoissa	24
Klubitalojen toimintakyvyn kyselystä tukea toipumisen arviointiin	12	Julkaisuja	26
Järjestöillä tärkeä rooli Työkykyohjelmassa	14	Vates toimii verkostojen kanssa	27
Omaohtainen kokemus – Työkokeilusta ja palkkatuesta vauhtia työelämään	16		
Kuntakokeiluilla halutaan vahvistaa vaikeimmin työllistyvien työllisyyspalveluja	19		



16

Sama sairaus ei tarkoita samanlaista työkyvyn alenemaa

– Yksilöllinen kohtaaminen työ- ja toimintakyvyn arvioinnissa



Työkyky tarkoittaa yksilön resurssien, terveyden, toimintakyvyn, taustan, motivaation, tietojen ja taitojen sekä työn, työolosuhteiden ja työyhteisön vuorovaikutuksen summaa. Sitä tulisi tarkastella työkyvyn ja kuntoutumisen tuen toiminna laajasti sekä räätälöidä tukitoimet yksilön tarpeiden mukaisesti. Monialainen yhteistyö arviointiprosessin aikana vahvistaa kokonaisvaltaista tukea.

–Työkyvyn arvioinnin näkökulma voi olla usein liian sairauslähtöistä, toteaa apulaisylilääkäri **Aki Vuoko** Työterveyslaitokselta.

Sairauslähtöinen näkökulma korostuu terveydenhuollossa työkykyä ja tukitoimia arvioitaessa ja suunniteltaessa. Se ohjaa hoitamaan sairautta ja parantamaan nimenomaan sairaudesta aiheutuvaa työ- ja toimintakyvyn alenemaa. Myös sosiaalietuuksien perusteet usein

painottuvat lääketieteellisiin seikkoihin, mikä korostaa sairauslähtöistä näkökulmaa.

Työ- ja toimintakyky kuitenkin rakentuu aina suhteessa henkilön sen hetkiseen elämäntilanteeseen ja työhön, minkä takia arviointia ei voi tehdä ainoastaan yksittäisen sairauden tai vamman sanelemana. Esimerkiksi psyykkisen ja kognitiivisen työ- ja toimintakyvyn arvioinnissa tulee Vuokon mukaan huomioida, mitkä kaikki tekijät voivat vaikuttaa psyykkiseen hyvinvointiin. Taustalla ei välttämättä ole mitään psykiatrista sairautta, vaan erilaisia kuormitustekijöitä.

– Kun arvioidaan, miten ihminen voi jatkaa työssä, pelkkä sairausnäkökulma ei ole riittävä. Sama sairaus tai vamma asettaa eri tilanteissa erilaisia rajoituksia ja tuen tarpeita. Sama sairaus ei siis tarkoita automaattisesti samanlaista työkyvyn alenemaa, Vuoko summaa.

Näkökulman lisäksi Vuoko kiinnittää huomiota termistöön. *Työkyvyn arvioinnin* sijaan voitaisiin puhua paremmin esimerkiksi *työkyvyn tuen tarpeen arvioinnista* osana kuntoutuksen suunnittelua ja etenemistä. Vaikka arvioinnin painopiste on esimerkiksi lääkäriellä luonnollisesti terveydentilassa, asiaa tulisi ajatella laajemmin prosessina, jossa laaditaan yhdessä asiakkaan kanssa monialainen etenemissuunnitelma työkyvyn tukemiseksi.

Monialainen verkosto asiakkaan tukena

Verkostoyhteistyön rooli korostuu työ- ja toimintakyvyn arvioinnissa esimerkiksi sellaisissa tilanteissa, joissa ongelmat kasaantuvat tai henkilö on ollut pitkään poissa työelämästä ja pelkkä terveydenhuollon näkökulma ei ole riittävä. Silloin työllistymisen este ei useinkaan ole ainoastaan lääketieteellinen seikka, vaan monen tekijän summa. Siksi myös arviointiprosessissa hyödynnetään monialaista ja moniammatillista yhteistyötä.

– Kentällä on monia hyviä käytäntöjä, joissa lähestytään asiakkaan tilannetta kokonaisvaltaisesti ja tarvelähtöisesti sekä monialaisesti ja moniammatillisesti. Tällöin huomioidaan laaja-alaisesti työkykyyn liittyvät tekijät. Pääpaino on niissä tekijöissä, joihin vaikutta-

malla henkilön työssä pysymistä voidaan edistää, kertoo Vuoko.

Monialaisessa arvioinnissa työkykyä sekä työkyvyn tukitoimia tarkastellaan kattavasti ja lähestymistapa on Vuokon mukaan biopsykososiaalista. Se tarkoittaa, että asiakkaan tilanteesta huomioidaan monet fyysiset, psyykkiset, kognitiiviset ja sosiaaliset tekijät. Toiminta kuitenkin edellyttää useiden eri tahojen välistä saumatonta yhteistyötä. Se vaatii yhteistä sopimista rooleista sekä selkeän prosessin kohti yhteistä päämäärää.

– Tällöin päästään kiinni laaja-alaisesti työkykyyn liittyviin tekijöihin, jotka tulisi huomioida kuntoutumista ja työllistymistä tukevilla toiminna.

Monitoimijaisella yhteistyöllä pyritään välttämään se tilanne, että asiakasta lähestetään palvelusta toiseen ilman, että eri toimijat kommunikoivat keskenään. Asiakkaan työ- ja toimintakyvyn tukitoiminna voivat olla mukana esimerkiksi terveydenhuolto, työllisyys- ja sosiaalipalvelut, kolmannen sektorin toimijat ja Kela.

Yhteistyö ei kuitenkaan synny itsestään, vaan vaatii yhteistä tahtotilaa ja koordinoitua asiakkaan kannalta mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Myös tiedonkulun sujuvuuteen on tärkeä kiinnittää huomiota. Verkostoyhteistyö toimii, kun prosessia viedään avoimesti ja läpinäkyvästi eteenpäin asiakkaan etu ja osallisuus keskiössä.

Positiivinen näkökulma tukee työkykyä

Työkyvyn arvioinnin ja tukemisen tavoitteina on vahvistaa henkilön toimijuutta ja työllistymistä. Positiivinen näkökulma työ- ja toimintakyvyn arvioinnissa ei painota liikaa sairauden tai vamman merkitystä yksilön kokonaiskuvassa.

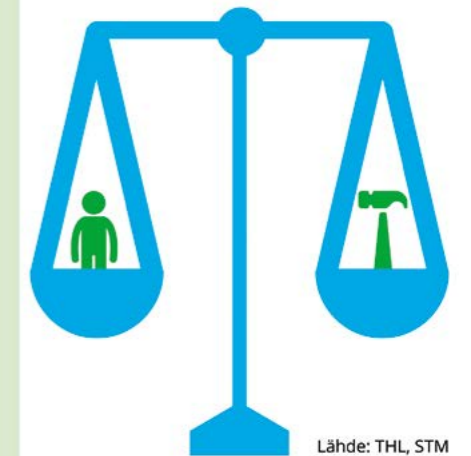
– Työkyvyn arvioinnissa olisi tärkeää painottaa henkilön vahvuuksia ja jäljellä olevaa työkykyä sekä mahdollisuuksia osallistua ja suoriutua rajoitteista huolimatta. Positiivinen näkökulma tukee työkykyä ja kuntoutumista, Vuoko pohtii.

Lisäksi vammoja ja sairauksia on monenlaisia. Osa on hoidettavissa, osa pitkäaikaisia tai eteneviä. Koska työkyky arvioidaan suhteessa henkilön työhön tai toimintaympäristöön, pysyväkään vamma tai sairaus ei tarkoita suoraan työkyvyttömyyttä, ja erilaisia kuntoutus- tai työn mukautuksen vaihtoehtoja on monia. Työpaikalla voidaan esimerkiksi muokata työympäristöä, -aikaa ja -tehtäviä.

– Työkyvyn tuen arviointia toki hanka-

TYÖKYKY

Työkyky liittyy työsuorituksiin eli henkilö on työkykyinen, kun hänen yksilölliset edellytyksensä ovat tasapainossa työn vaatimusten kanssa.



Lähde: THL, STM

OSATYÖKYKY

- Osatyökykyisyys on yksilöllistä ja sidoksissa osatyökykyisyyden syyhyn, työhön ja työn vaatimuksiin.
- Osatyökykyisiä voivat olla esim. vammaiset, pitkäaikaissairaat, vakavasta sairaudesta toipuvat, elämänkriisin kokeneet. Osatyökykyisiä voivat olla myös pitkäaikaistyöttömät, joiden työ- ja toimintakyky on alentunut vamman, sairauden tai sosiaalisten syiden takia.



Lähde: STM, THL

ristö, jota vasten arvioidaan. Esimerkiksi pitkään pois työelämästä olleilla työtehtävää tai -ympäristöä ei ole sillä hetkellä olemassa. Myös työn osaamisvaatimukset ovat voineet muuttua aiemmasta.

Vuokon mukaan kuitenkin monista työtehtävistä tiedetään, minkälaisia osaamisvaatimuksia tai mahdollisia terveydelisiä edellytyksiä niihin liittyy. Sen lisäksi henkilön yksilöllisiä lähtökohtia, osaamista, koulutustaustaa ja arkielämää voidaan peilata työkontekstia vasten.

– Osallistuminen arjen askareihin ja erilaisiin toimintoihin antaa tärkeää tietoa toimintakyvyn edellytyksistä tai rajoitteista

sekä yksilöön ja ympäristöön kohdistuvista tuen tarpeista.

Esimerkiksi monissa järjestöissä edistetään työkykyä ja sen arviointia. Muun muassa työkokeilu tai kuntouttava työtoiminta voi antaa tärkeää tietoa henkilön työ- ja toimintakyvystä sekä tuen tarpeista työelämässä. Kaikki havainnot ovat tärkeitä, sillä ne edesauttavat oikeanlaisen ja oikea-aikaisen tuen saamista.

– Näissäkin yhteyksissä työ- ja toimintakyvyn edistämisen näkökulmina tarvitaan laajaa työkykyyn liittyvien seikkojen tarkastelua, summaa Vuoko. 🍌



Kuvassa vasemmalta oikealle: hankepääällikkö Kalle Onnela, vastuuhanketyöntekijät Katri Suhonen ja Tiina Häyrinen sekä lääkäri Milla Anttonen.

Monialainen yhteistyö jatkuu

työ- ja toimintakyvyn arvioinnissa

Pohjois-Savon alueella on kehitetty työ- ja toimintakyvyn arviointia Huoltoliiton kahden eri Tykke-hankkeen puitteissa. Hankkeiden aikana toimintamallia on kehitetty eteenpäin ja yhteistyötä eri toimijoiden välillä on tiivistetty.

Huoltoliitto ry on valtakunnallinen, yleishyödyllinen terveyttä ja hyvinvointia edistävä järjestö, joka kehittää erityisesti vaikeissa olosuhteissa elävien henkilöiden hyvinvointia ja palveluita. Tällä hetkellä yksi käynnissä olevista hankkeista on ESR:n, Kuopion kaupungin ja Tuusniemen kunnan rahoittama Tykke2-hanke, joka on jatkoa aiemmalle Tykke-hankkeelle. Hankkeen kohderyhmään kuuluvat työttömät henkilöt, joilla on

pitkittynyt työttömyysjakso ja mahdollisesti työllistymistä haittaavia työ- ja toimintakyvyn rajoitteita.

– Tavoitteena on kohderyhmän elämänhallinnan, -laadun sekä työ- ja toimintakyvyn parantuminen, hankepääällikkö **Kalle Onnela** kertoo.

Asiakkaat ohjautuvat hankkeeseen Pohjois-Savon TE-palveluiden, Kuopion kaupungin työllisyyspalveluiden sekä Tuusniemen sosiaalitoimen kautta.

Työ- ja toimintakyvyn arviointi käynnistyy alkuhaastattelulla

Käytännössä työ- ja toimintakyvyn arviointi toteutetaan Huoltoliiton omistamassa kylpylähotelli Kunnonpaikassa. Ennen arviointia tehdään alkuhaastattelu puhelimitse.

– Soitamme asiakkaille viikkoa ennen kartoituspäivää. Tällä tavalla pyrimme tiivistämään jo alkuvaiheessa vastuuhanketyöntekijän ja asiakkaan välistä yhteistyötä. Samalla selviää, onko asiakas edelleen motivoitunut osallistumaan kartoitukseen.

Hankkeessa on kaksi vastuuhanketyöntekijää, joiden kesken asiakkaat jakautuvat. Vastuuhanketyöntekijä kulkee asiakkaan rinnalla koko noin kolmen kuukauden prosessin ajan. Vastuuhanketyöntekijä **Katri Suhonen** pitää alkuhaastattelua hyvänä.

– Prosessin kannalta on hyvä, että mekin vähän tiedämme, keitä on tulossa, millaisiin toivein ja ajatuksiin ja millaisista asioista lähdetään liikkeelle. Vastuuhanketyöntekijä tulee tällöin tutuksi myös tälle henkilölle.

Käytännön arviointi toteutetaan kaksipäiväisenä

Arviointi koostuu kahdesta päivän jaksosta, jotka pidetään kahden viikon välein toistetaan: kartoituspäivästä ja seurantapäivästä. Kartoituspäivän aikana asiakas tapaa moniammatillisen tiimin jäsenet: vastuuhanketyöntekijän, lääkärin ja sosiaalityöntekijän. Sen lisäksi tehdään pienryhmissä fyysisen suorituskyvyn mittaukset ja kerätään tietoa Kykyviisarilla, WHO-QOL:lla ja THL:n Osallisuusindikaattorilla.

– Seurantapäivä sisältää mm. psykologin pienryhmän, jossa käydään läpi muutosvalmiutta ja tavoitteiden asettamista ja pohjustetaan yksilöllinen välitehtävä. Saman päivän aikana käydään läpi moniammatillisen työryhmän hahmottelema jatkopolku asiakkaalle, Suhonen sanoo.

Osalle asiakkaista voidaan järjestää seurantapäivään psykologin yksilökar-

toitus. Lisäksi seurantapäivän aikana on mahdollisuus tavata vielä uudestaan tarvittaessa lääkäriä tai sosiaalityöntekijää.

– Moniammatillisen tiimin ansiosta arvioinnissa muodostuu hyvin laaja-alainen käsitys henkilön työkykyyn vaikuttavista asioista.

Asiakkaat ohjataan tarkoituksenmukaisiin palveluihin

Moniammatillisen kartoituksen pohjalta laaditaan yhdessä asiakkaan kanssa työryhmän kirjallinen suositus, jossa otetaan kantaa asiakkaan työ- ja toimintakykyyn sekä työllisyyden edistämisen palvelutarpeeseen. Kirjallinen suositus lähetetään asiakkaan luvalla taholle, joka on ohjannut tämän hankkeeseen.

– Meillä on suorat väylät, joiden kautta voimme kirjoittaa läheteitä mm. terveydenhuollon jatkotutkimuksiin tai Kuopion työkyky- ja eläkeselvittelytiimiin. Tarvittaessa työryhmän lääkäri voi laatia Kelan kuntoutusta varten B-lausunnon, Onnela kuvailee.

Hankkeen lääkäriellä on katseluoikeus hankekuntien perusterveydenhuollon potilastietojärjestelmään, minkä vuoksi mahdollisten terveyteen liittyvien jatkosuunnitelmien laadinta on laadukkaampaa.

Jatkopolutuksia varten yhteistyötä on tiivistetty TE-toimistojen ja järjestötoimijoiden kanssa. Vastuuhanketyöntekijät ohjaavat ja ovat asiakkaiden tukena seuraavien askelten aikana seurantapäivän jälkeenkin.

– Päättävöitteemme on, että henkilöt olisivat seurantapäivän jälkeen niiden palveluiden piirissä, jotka ovat heille tarkoituksenmukaisimpia, Suhonen kiteyttää.

Asiakkaiden kokemaa Tykke2-hankkeesta (puhelinhaastattelu 02.11.2020)

Kerro omin sanoin, miten olet kokenut Tykke2-hankkeen kanssa työskentelyn?

Hyvää ja hyödyllistä toimintaa. Töihin olisi halua, jos vain pystyisi selän vuoksi. Sain sen suhteen asioitani eteenpäin. Minulle suositeltiin Kelan selkäkuntoutusta, johon sain myönteisen kuntoutuspäätöksen. Sain hankkeesta kuntoutushakemukseen vaadittavan B-lausunnon ja minua autettiin kuntoutushakemuksen täyttämässä elokuun 2020 lopussa.

Mikä on ollut omasta mielestäsi hyödyllistä ja parasta? Onko jotain, mitä haluaisit muuttaa?

Koen, että omia asioitani saatiin edistettyä ja hankkeessa tehty kartoitus oli hyvä. Selän ongelmien suhteen olisin toivonut myös fysioterapeutin kartoitusta, mutta toisaalta sain juuri suosituksen laajempaan kuntoutukseen, josta toivottavasti saa apua (työllistymistä estäviin) selkävaivoihin.

Koetko, että sinua on kuunneltu ja saat itse vaikuttaa asioihin?

Kyllä kuunneltiin ja suunnitelma laadittiin yhdessä.

Työkyvyn arvioinnissa

huomio aiempiin kokemuksiin ja yksilölliseen tukeen

Työkyvyn arviointia tehdään kolmannella sektorilla oikeissa työympäristöissä.

Autismisäätöön asiantuntijat Marko Lahti, Satu Harjunpää ja Anne Marttinen kertoivat työkyvyn arviointiin liittyvistä kokemuksistaan. Marttisella ja Harjunpäällä on kymmenen vuoden kokemus työhönvalmennustyöstä eri palveluntuottajille.

Autismisäätö on palveluntuottaja, jonka tavoitteena on tuottaa tarvelähtöisiä palveluita, jotta autismikirjon henkilöt voivat elää toimintarajoitteista huolimatta

rikasta elämää. Säätöissä on perustamisesta lähtien edistetty autismikirjon henkilöiden työllistymistä.

TYÖKYKYÄ

voi arvioida itse ja ammattilaisen avulla

Työkyvyn arvioimisesta voi tulla mieleen lääkärintarkastus tai psykologin lausunto. Työkykyä voi arvioida kuitenkin myös monella muulla tavoin. Maksuttomia ja helppokäyttöisiä verkkopalveluita on runsaasti. Niitä on rakennettu esimerkiksi ammattilaisille asiakkaan työkyvyn arvioimiseksi yhdessä asiakkaan kanssa, mutta myös henkilökohtaiseen käyttöön.

Jotkin menetelmät tarjoavat säännöllisesti tietoa tietyn kohderyhmän toiminta- tai työkyvyn tilanteesta. Myös laajempia, koko työyhteisölle suunnattuja maksullisia palveluita on olemassa. Tässä artikkelissa on esitelty lyhyesti muutamia erilaisia työkyvyn arvioimisen tapoja.

Kykyviisari



Kykyviisari on työ- ja toimintakyvyn itsearviointimenetelmä työikäisille henkilöille. Kykyviisarin avulla voi selvittää omaa tilannettaan, keskeisiä vahvuuksiaan ja kehittämiskohteitaan. Sillä voi tarkastella muutoksia työ- ja toimintakyvyssä, jos arviointi toistetaan tietyn väliajoin.

Myös ammattilainen voi ottaa Kykyviisarin käyttöön esimerkiksi juuri asiakkaiden työ- ja toimintakyvyn kehityksen arviointiin. Keskityimme tässä esittelyssä juuri ammattilaisen näkökulmaan.

Tutustu Kykyviisariin:

<https://sivusto.kykyviisari.fi/>

Perustietoa:

- maksuton
- tunnuksia saa yhden per organisaatio, ei henkilökohtaisesti
- yksi pääkäyttäjä, joka toimii yhteistyössä Työterveyslaitoksen suuntaan
- käyttäjätunnuksia hankkiessa kerrotaan, haluaako käyttää Kykyviisaria asiakastyötä, tutkimusta vai muuta tarkoitusta varten
- järjestelmällinen käyttö kerryttää asiakkaista, toiminnasta ja sen vaikuttavuudesta kertovaa tietoa ja osoittaa tapahtuneen muutoksen
- tieto on sähköisessä muodossa eli muidenkin käytettävissä ja esim. henkilövaihdosten yhteydessä riski tiedon katoamisesta vähenee.

Osa-alueet:

- hyvinvointi
- osallisuus
- mieli
- arki
- taidot
- keho
- työ ja tulevaisuus.

Tavoitteiden asettaminen vaatii työkyvyn kuvaamista

- Työllistymispolkua pohditaan yhdessä asiakkaiden kanssa ja myös sitä, miten rajoitteet vaikuttaisivat mahdollisimman vähän. Toiminnan tulee olla asiakkaalle aina tavoitteellista. Jotta tavoitteita voidaan asettaa, täytyy kuvata ihmisten työ- ja toimintakykyä. Työllistyminen on se, mihin tähdätään, Marko Lahti toteaa.

Autismikirjon henkilöille voi olla epäselvää, miksi työllistymisessä on haasteita. Viralliset diagnoosit ja aiemmat kirjaukset voivat rajoittaa työllistymismahdollisuuksia tai lääkärin tekemä työkyvyn arvio ei vastaa todellisuutta.

- Asiakkaalla oli aistiyliherkkyyden vuoksi erittäin herkkä kuulo, mutta häntä kiinnosti tehdä töitä lasten kanssa. Lähdimme kokeilemaan, olisiko työskentely mahdollista päiväkotiympäristössä. Työkokeilun jälkeen hänet palkattiin avustajaksi päiväkotiin, Satu Harjunpää kertoo.

Työkyvyn arvioinnissa hyödynnetään aikaisempia työkokemuksia ja työkokeiluja. Kokemuksia analysoidaan pala palalta, käydään läpi onnistumiset ja haasteet. Analyysissa huomioidaan työaika, työympäristö, tehtävät, osaaminen, arjenhallinta, elämäntilanne ja onko käytössä ollut työvalmentajan tukea. Lisäksi hyödynnetään erilaisia itsearviointeja ja testejä, jotka valitaan tilanteen mukaan täydentämään arviointia.

- Kuuntelemme asiakkaita ja sitä, miten he itse arvioivat omia voimavarojaan, osaamistaan ja vahvuuksiaan, Harjunpää jatkaa.

- Tätä tietoa hyödynnetään työnhaussa ja työllistymisessä. Se voi tarkoittaa myös ihan uusien alojen ja asioiden kokeilemistä, Anne Marttinen kertoo.

- Tärkeintä on, että asiakkaalla on motivaatio työllistymiseen. Tämän jälkeen vuorossa on työkokeilu oikeassa työympäristössä. Samalla pohditaan, mitä muutoksia pitäisi tehdä tulevaisuutta ajatellen, ja mitä se voi vaatia henkilöltä itseltään, Harjunpää ja Marttinen kuvailevat.

Työpaikkojen ympäristötekijät ja pitkäjänteinen sekä työntekijälle että työnantajalle annettava tuki ovat tärkeitä autismikirjon asiakkaiden työllistymisessä. Koska asiakkaiden vaikeudet näyttävät monialaisesti, tarvitaan laaja-alaista, mutta

yksilöllistä tukea. Kykyä työllistyä ja tehdä työtä arvioidaan jatkuvasti tapaamisilla niin asiakkaan kuin työnantajan kanssa ja muutoksia tehdään näiden arviointien perusteella. Tällöin työ pystytään sovittamaan yhteen työntekijän ja työpaikan välillä.

Testit ja koulutus eivät aina vastaa todellisuutta

Työkykyä mittaavien testien tulokset eivät aina kerro, miten työntekijä tulee pärjäämään työpaikalla.

- Usein tulee tilanteita, että henkilö ei pärjää oman alansa työelämän vaatimuksissa mukana. Työnopeus voi esimerkiksi olla liian hidas ja voimavarojen arviointi todellisuutta optimistisempi. Ennen monen vuoden opintoja olisikin hyvä saada kokemuksia konkreettisista työympäristöistä, jotta saadaan käsitys siitä, kannattaako alalle lähteä opiskelemaan, Anne Marttinen pohtii.

- Monilla taidot ovat ok, mutta työllistymiseen voi vaikuttaa moni muu asia jopa enemmän kuin itse taidot, esimerkiksi arjen hallinta ja kyky strukturoida uusi arki työllistymisen myötä. Tällaisissa tilanteissa tarvitaan usein laaja-alaisempaa tukea, Lahti täydentää.

Työkyvyn arviointi vaatii laajaa osaamista työhönvalmentajalta

Työhönvalmentajan tehtävä on valua uskoa ja rohkaista, että asiakas voi olla työkykyinen johonkin työhön. Joskus voi kestää kauemmin löytää oikea polku. Toivoa ei pidä menettää. Lisäksi työhönvalmentajan täytyy osata räätälöidä ja uudelleen organisoida töitä sekä laatia työohjeita.

- Työhönvalmentajalla pitää olla tietynlaista osaamista, kokemusta ja verkostoja. Lisäksi tarvitaan sinnikkyyttä ja avarakatseisuutta. Mitä enemmän työhönvalmentajalla tai työkykykoordinaattorilla on kokemusta erilaisista töistä, työelämästä ja työsuhteista, sitä parempi. Erityisen tärkeää on palveluverkoston, tukien ja lakien tunteminen. Pitää myös ymmärtää työnantajien näkemyksiä. Työn muotoilussa työnantajat voisivat hyödyntää työhönvalmentajien ammattitaitoa enemmänkin, Harjunpää, Marttinen ja Lahti kiteyttävät.

Autismisäätiö

Autismisäätiö on vuonna 1998 omaisten perustama voittoa tavoittelematon säätiö. Kohderyhmään kuuluvat autismikirjon henkilöt, joille säätiö tuottaa valtakunnallisesti palveluita asumiseen, opiskeluun, työhön ja kuntoutukseen sekä tarjoaa valmennuspalveluita.

- Meillä on asiakas, jonka lääkäri oli todennut työkyvyttömäksi. Pitkäjänteisen kuntoutuksen ja asiakkaan hyvän motivaation tuloksena hän työskentelee osiaikaisesti vakituisessa työsuhteessa palkkatyössä ja on pidetty työyhteisön jäsen.

IMBA ja Melba

IMBA ja Melba -arviointimenetelmät on tarkoitettu työtehtävän vaatavuuden ja työnhakijan taitojen arviointiin ja niiden vertailuun. Niitä voivat käyttää mm. valmennus-, työllisyys-, koulutus- ja kuntoutuspalveluiden, ammatillisen kuntoutuksen ja kuntouttavan työtoiminnan sekä työterveyshuollon edustajat. Tavoitteena on tukea asiakkaan pääsyä oikea-aikaisesti hänen tarpeitaan vastaaviin palveluihin sekä ottaa kantaa esim. työllistymis- ja oppimisvalmiuksiin, eläkeratkaisuihin tai kuntoutuksen tarpeeseen.



Perustietoa:

- koulutuskokonaisuuksia, joihin kuuluu lähiopetusta, etättyötä, ohjausta ja aineistot, joita kouluttajia tarvitsee arviointivälineen käytössä
- työntekijälle laaditaan taitoprofiili ja työtehtävän vaatisuusprofiili
- koulutus tilataan IMBA- ja Melba-menetelmien ammattilaisilta Vamlasista (Vammaisten lasten ja nuorten säätiö)
- koulutus on räätälöity yhteisön tarpeisiin ja maksullinen.
- Buusti ry käyttää IMBA- ja Melba-arviointia osana asiakkaidensa yksilö- ja työvalmennusta.



Lisätietoa: vamlas.fi ja buustielamaan.fi

Sovari

Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry (ennen Valtakunnallinen Työpajajyhdistys) ylläpitää etsivän nuorisotyön ja työpajatoiminnan Sovari – sosiaalisen vahvistumisen mittaria. Sovarin avulla tuotetaan organisaatiokohtaisia, alueellisia ja valtakunnallisia tuloksia työpajatoiminnan ja etsivän nuorisotyön vaikutuksista.

Vuonna 2019 tehtyyn kyselyyn vastasi lähes 6 700 nuorta. Suurin osa heistä oli työpajoihin osallistujia, loput etsivän nuorisotyön kautta tavoitettuja.

Voit ilmoittautua mukaan Sovarin käyttäjäksi Into ry:n sivuilla.

Perustietoa:

- maksuton
- toteutetaan anonyminä nettikyselynä
- perustuu asiakkaan itsearviointiin
- tarkoituksena on tukea osallisuuden vahvistumista viidellä osa-alueella
- kysely tehdään ja tulokset julkistetaan vuosittain.



Osa-alueet:

- itsetuntemus
- sosiaaliset taidot
- arjen hallinta
- opiskelu- ja työelämävalmiudet
- elämänhallinta.

Sovariin voi tutustua osoitteessa:

<https://www.intory.fi/kehittaminen/laadullinen-mittaristo/>

Polku työelämään

Työkyvyn tuen palvelupolku on tarkoitettu ammattilaisille, jotka työssään edistävät ihmisten työkykyä. Tämän avoimen verkkokoulutuksen kautta voi opiskella, mistä työkyvyn tuen palvelupolku koostuu ja mitä hyötyä työkyvyn tukemisesta on, olipa ihminen työssä tai hakeutumassa työelämään. Painopiste on eri toimijoiden yhteistyössä asiakkaan työkyvyn tueksi.

Polku työelämään on osa Tie työelämään -sivustoa, jota hallinnoi STM. Sitä ylläpitää Kuntoutussäätiö.



Perustietoa:

- maksuton
- omaan tahtiin suoritettava kokonaisuus, jossa erilaisia aineistoja ja oppimistehtäviä
- sisältää yhdeksän osiota, joiden opiskelu kestää yhteensä noin 3 - 6 tuntia.

Osa-alueet:

- Koulutus vastaa mm. kysymyksiin:
- miten eri toimijat tunnistavat yhteisen asiakkaan
 - millainen yhteinen työote ja keinot tukevat tavoitteiden saavuttamista
 - mistä ja keneltä asiakas voi saada apua
 - keitä työkyvyn tuen verkostoon kuuluu.

Tie työelämään -sivustolta löytyvä Polku työelämään:

<https://polku.tietyoelamaan.fi/>

Klubitalojen toimintakyvyn kyselystä

TUKEA TOIPUMISEN ARVIOINTIIN

Mielenterveyskuntoutujien toipumista edistävän Suomen Klubitalot ry:n Klubitaloissa on vuoden 2020 alussa otettu käyttöön toipumiskysely osana asiakastietojärjestelmä Salesforcea. Psykkisen toimintakyvyn ja hyvinvoinnin arvioinnilla on tarkoitus saada parempaa tietoa jäsenien toipumisen kehityksestä, mutta sillä on vaikutusta myös etenemisessä kohti työelämää.

Suomen Klubitalot ry:n tehtävä on edustaa ympäri Suomea olevia 23 Klubitaloa. Klubitalot ovat mielenterveyskuntoutujien ja henkilökunnan muodostamia yhdenvertaisia yhteisöjä. Tavoitteena on jäsenten toipumisen edistäminen yhteisen tekemisen ja työskentelyn kautta.

Toipumisen edistymisen mittaamiseksi vuoden 2020 alussa Suomen kaikissa Klubitaloissa otettiin käyttöön toipumista kuvaavaa kysely, jonka alustana on internetissä toimiva Salesforce-asiakastietojärjestelmä. Klubitalot keräävät järjestelmään jäsenistään perustietoja, mutta myös tietoa esimerkiksi tapahtumiin osallistumisista, työllistymisestä, koulutuksesta ja henkilökunnan kontakteista jäseniin.

Salesforcea laajennettiin ja yhtenäistettiin

Klubitaloilla on ollut Salesforce-asiakastietojärjestelmä käytössä jo vuodesta 2014, mutta tämän vuoden alussa tietojärjestelmään lisättiin psyykkistä hyvinvointia ja toimintakykyä mittaava toipumiskysely. Asiakastietojärjestelmästä muokattiin myös yhteneväisempi eri Klubitalojen välillä.

Toipumiskysely pohjautuu alunperin kansainväliseen ja yhdessä mielenterveyskuntoutujien kanssa laadittuun QPR-kyselyyn (Questionnaire about the Process of Recovery). Se on alkujaan 15-kysymyksen kysely, jonka tarkoitus on mitata psyykkistä hyvinvointia.

Suomen Klubitalot ry:n Verkon Vahviste -hankkeen projektipäällikkö **Päivi Lepistö** sanoo, että yksi syy, miksi QPR-kysely valikoitui Klubitalojen jäsenten toimintakyvyn mittaamisen pohjaksi, oli, että se on kehitetty yhdessä palvelunkäyttäjien kanssa.

– Lisäksi QPR-pohjaiseen kyselyyn päädyttiin Klubitaloissa, kun erilaisia toipumisen mittareita vertailtiin toisiinsa, sanoo Lepistö.

Toimintakykytietojen keräys ja analysointi tärkeää

Klubitalon jäsenien on tarkoitus täyttää toipumiskysely kaksi kertaa vuodessa. Näin saadaan vertailutietoa toipumisesta. Kyselyyn vastaaminen on jäsenille kuitenkin vapaaehtoista. Ajatuksena on myös, että jäsenten toipumista seurataan yhdessä henkilökunnan kanssa.

– Kyselyjä katsotaan jäsenen kanssa yhdessä puolivuositain, mihin suuntaan on menty, sanoo Lepistö.

Toipumiskysely on analyysityökalu yksittäisten jäsenten toipumisen mittaamisessa, mutta lisäksi kyselyä käytetään laajemmassa mittakaavassa Klubitaloissa tehtävän toiminnan vaikutusten arviointiin.

– Suomen Klubitalot ry:n tarkoituksena on analysoida tietoja myös siltä kannalta, kuinka paljon jäsenten



mielenterveys paranee klubitalotoimintaan osallistumalla, kertoo Lepistö.

Lepistön mukaan esimerkiksi rahoittajat tuovat vaikutuksia ja niiden mittaamista paljon esille. Rahoittajat haluavat tietoa toiminnan tuloksista. Yhtenä syynä mittaamisen aloittamiseen ja mittareiden kehittämiseen olikin Klubitalojen oman tiedon tarpeen lisäksi toiminnan vaikutusten todentaminen.

– Koska Klubitalot saavat merkittävää STEA:n ja kuntien avustusta, meidän täytyy pystyä myös todentamaan vaikutuksia rahoittajille.

Lisäksi Lepistö kertoo, että toiminnan vaikutusten osoittamisella ja tutkimuksella on todennäköisesti vaikutusta myös rahoitusten saamiseen.

– Resurssit ovat rajalliset, ja ne, jotka pystyvät kertomaan faktoin tuloksista ja vaikutuksista, ovat vahvemmissa rahoituksen saamisessa, arvioi Lepistö.

Kirjoitushetkellä (syksyllä 2020) Klubitalojen toipumiskyselyyn on kerätty tietoa vasta kerran, joten vertailutietoa jäsenten toipumisesta ei ole vielä saatavilla. Toipumisen vertailutiedon saaminenkaan ei poista kaikkia ongelmia vaikutusten mittaamisesta ja toiminnan tuloksellisuuden todentamisesta.

– Miten erottaa Klubitalon tuottama vaikutus toipuvaan jäseneseen esimerkiksi lääkityksen aloittamisesta tai vaikkapa uuden kumppanin vaikutuksesta, pohtii Lepistö.

Toimintakyvyn mittaamisesta potkua eteenpäin menoon

Vaikka QPR-pohjainen kysely ei ole varsinaisesti työkyvyn, vaan psyykkisen toimintakyvyn ja toipumisen arvioimista varten tehty, on kyselyllä myös käytännön vaikutusta Klubitalon jäsenten työllistymisen kannalta. Päivi Lepistö sanoo, että Klubitalot eroavat esimerkiksi päiväkeskus-toiminnasta siinä, että toiminta on tavoitteellista ja Klubitalojen toiminta perustuu työpainotteiseen päivään. Jokainen tekee jotain oman jaksamisensa mukaan.

– Vaikka kenenkään työkyky ei ole 100-prosenttinen koko ajan, nähtäisiin, että jäsenillä on jäljellä terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä, vaikka onkin haasteita, sanoo Lepistö.

Monella jäsenellä onkin tavoitteena palata opiskeluihin tai työhön. Klubitaloilla

toimii työvalmentajia ja opintovalmentajia, joiden tehtävänä on tukea jäseniä eteenpäin, mikäli toimintakyky paranee. Tässä voi Lepistön mukaan tulevaisuudessa olla apuna myös Salesforce-alustan jatkojalostaminen ja QPR-kyselyn antaman informaation hyödyntäminen.

Viidesosa aktiivijäsenistä työllistyy

– Kun ihmisellä on motivaatio ja toimintakyky kohdallaan, työvalmentajat näkevät helpommin tiedoista, milloin on oikea aika ruveta suunnittelemaan askeleita eteenpäin.

Työvalmentajat voivat ehdottaa jäsenelle esimerkiksi siirtymätyöpaikkaa tai tuettua työpaikkaa. Osalla Klubitalon jäsenistä onkin mahdollisuuksia siirtyä palkkatyöhön. Lukujen valossa noin viidesosa Klubitalojen aktiivijäsenistä työllistyy, toteaa Lepistö.

Päivi Lepistön visiona onkin, että Klubitalojen kehittyvä tiedolla johtaminen ja jäsenten toimintakyvyn mittaaminen palvelisivat parhaalla tavalla lopulta yksittäistä Klubitalon jäsentä. Jäsenen potentiaali ja edistyminen pystyttäisiin näkemään entistä paremmin, mikä auttaisi myös eteenpäin tukemisessa.



Klubitalojen jäsenet saavat vastata toipumiskyselyyn vapaaehtoisesti. Vastauksia voi käydä läpi henkilökunnan kanssa puolen vuoden välein.



Klubitalojen käyttämän Salesforce-asiakastietojärjestelmän etusivu.

Järjestöillä tärkeä rooli työkykyohjelmassa

Järjestöillä on nyt etsikkoaika luoda asema työkyvyn arviointia ja tukemista kokeilevissa hankkeissa. THL:n Jarno Karjalaisen mukaan järjestöillä on merkittävä rooli tiettyjen asiakasryhmien työkyvyn arvioimisessa ja kehittämisessä.

Projektipäällikkö Jarno Karjalainen vetää Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksella sosiaali- ja terveysministeriön Työkykyohjelmaan kuuluvaa toimenpidekokonaisuutta, jonka tavoitteena on saada moniammatilliset työkyvyn tuen tiimit osaksi valmisteilla olevien uusien sote-keskusten toimintaa. Työtä tehdään Tulevaisuuden sote-keskus -hankkeen kanssa. Käynnistymässä oleva työllisyyskuntakoelu vaikuttaa myös toimintaympäristöön.

Työkyvyn tuen tiimien tehtäväksi on hahmoteltu arvioida asiakkaan jäljellä olevan toiminta- ja työkyvyn määrää ja järjestää tarvittavat palvelut työkyvyn tukemiseksi. Toiminta osana sote-keskuksia tuottaa hyötyjä, koska tarvittavat palvelut ovat lähellä ja tiimeillä on mahdollisuus saada suora yhteys niihin.

- Tavoitteena on, että moniammatillinen tiimi arvioi yhdessä asiakkaan kanssa työkyvyn ja osaamisen, ja räätälöi palvelut, Karjalainen tiivistää.

- Moniammatillisuus auttaa siinä, että monista erilisistä palvelusuunnitelmista päästään yhteen suunnitelmaan, eikä asiakkaan tarvitse enää asioida lukuisissa palvelupisteissä. Asiakkaalla tulee olla myös oma vastuutyöntekijä, joka koordinoi palvelut ja johon pitää yhteyttä monien eri tahojen sijaan. On rasittavaa joutua kertomaan aina uudelle ihmiselle elämäntilanteensa.

Hankkeista lisäresurssia palveluihin

Syksyllä julkaistun OECD:n raportin mukaan suomalaisella työttömyydellä on hyvin monet kasvot. Työvoiman ulkopuolelle on jouduttu monista syistä. Suomelle on ominaista, että työttömillä on yhtä aikaa monia etupäässä terveydellisiä työllistymistä estäviä ongelmia, joihin ei koeta olevan riittävästi palveluita saatavilla. Myös TE-keskusten ja työvoiman palvelukeskusten resurssit ovat vähäisemmät kuin esimerkiksi muissa Pohjoismaissa.

- Hankkeet tuovat nyt paljon kaivattua lisäresurssia osatyökykyisten palveluihin, Jarno Karjalainen toteaa.

Osatyökykyisten henkilöiden tulee päästä paremmin palveluiden piiriin.

- Työttömien terveystarkastusten juurruttaminen on yksi välttämätön edellytys, ja siinä on vielä haastetta, Karjalainen toteaa.

Viimeistään nyt on järjestöjen aika lähteä mukaan

Tätäkin ohjelmaa toteutetaan hankkeina, joiden toimitakausi on 2020-2022.

Sosiaali- ja terveysministeriö myönsi marraskuun alussa hankerahaa 22 alueelliselle hankkeelle, joissa kokeillaan työkyvyn arviointiin, tukemiseen ja työllistymiseen liittyvää toimintaa.

- Järjestöyhteistyö huomioitiin positiivisesti arvioinnissa ja siihen panostetaan hankkeiden ohjauksessa, kertoo sosiaali- ja terveysministeriössä Työkykyohjelmaa johtava erityisasiantuntija Ritva Partinen.

Hänen mukaansa järjestöt olivat tiiviisti mukana lähes kaikkien hankkeiden suunnittelussa ja niillä on osuus myös hankkeiden toteuttamisessa.

Ritva Partinen näkee järjestöt keskeisinä kumppaneina osatyökykyisten työkykyä vahvistavan kokonaisuuden suunnittelussa ja asiakaslähtöisten palvelupolujen rakentamisessa.

- Kansalaisjärjestötoiminta ja järjestöjen osaaminen on keskeistä kohderyhmien tavoittamisessa ja aktivoimisessa, Partinen toteaa.

Partinen kannustaa hankkeita hyödyntämään järjestöjen erityisosaamista ja kokemusta erityiskohderyhmien kuten vaikeasti työllistyvien nuorten ja osatyökykyisten työllistymisen tukemisessa.

Myös Jarno Karjalainen patistaa järjestötoimijoita aktiivisuuteen.

- Juuri nyt on aika mennä mukaan, kun hankkeita käynnistetään ja henkilöstöä rekrytoidaan.

Hankkeissa toivotaan yhteiskehittämisen ilmapiiriä ja kumppanuutta.

- Tähän suuntaan toimii myös THL:n ja STM:n vahva tuki ja ohjaus. Jo hankehaun yhteydessä korostettiin järjestöyhteistyön merkitystä, vakuuttaa Karjalainen.

Ohjelman edetessä luodaan vertaisverkosto 22 hankkeen kanssa ja järjestetään tapaamisia, työpajoja ja teemapalavereita.

- Osallisuus on yksi tärkeä teema, jota edistetään.



Jarno Karjalaisen mukaan järjestöillä on iso rooli monien asiakasryhmien työkyvyn arvioimisessa ja kehittämisessä. Niillä on osaamista mm. työhönvalmennuksesta ja työkyvyn arvioinnista omien jäsenten ja asiakkaiden parissa. Erityisesti Karjalainen nostaa esiin järjestöjen mahdollisuudet kokemusasiantuntijuuden tuomisessa hankkeiden palvelumuotoiluun.

Järjestöjen tietotaito käyttöön myös työkyvyn arvioinnissa

Perinteisesti työkyvyn arviointi on mielletty terveydenhuollon ammattilaisten, lähinnä lääkäreiden ja kuntoutuksen asiantuntijoiden tehtäväksi. Nykyisin työkyvyttömyyden tarkastelusta on siirrytty jäljellä olevan työkyvyn arviointiin, ja tällöin työkyky on toimintakyvyn ja ammatillisen osaamisen kokonaisuus suhteutettuna tarjolla olevan työn vaatimuksiin.

- Työkyvyn arvioinnin olisi hyvä palvella sekä sosiaalietuusjärjestelmää että osallisuuteen ja työllistymiseen liittyvää toimintaa, Karjalainen selvittää.

Työkyvyn arvioinnissa noudatetaan kansallisia suosituksia. Arviointiin on kehitetty lukuisia mittareita, kuten Työterveyslaitoksen kehittämä Kykyviisari ja THL:n

AVAIN-mittari, joka on kehitetty nimenomaan aikuissosiaalityön käyttöön.

- Toivon, että näitä mittareita hyödynnetään. Esimerkiksi Kykyviisari sopii erityisen hyvin järjestöjenkin käyttöön, Karjalainen sanoo.

Karjalaisen mielestä järjestöillä on merkittävä rooli tiettyjen asiakasryhmien työkyvyn arvioimisessa ja kehittämisessä. Esimerkkinä hän mainitsee vammaiset ja päihde- ja mielenterveysongelmaiset ihmiset.

- Järjestöt ovat hankkineet monissa toiminnissaan käytännön osaamista työhönvalmennuksen menetelmistä ja toiminnallisesta työkyvyn arvioinnista omien jäsen- ja asiakasryhmiensä parissa, Karjalainen perustelee.

Kannustavia esimerkkejä ovat Honkalampi-säätiön toiminnallisen työkyvyn

arviointipalvelu ja Huoltoliiton TYKKE 2 -hanke, johon kuuluu kahden päivän työkyvynarviointijakso.

- Muun muassa Askel-hanke, jossa Vates-säätiö oli mukana ja sosiaalisen kuntoutuksen valtakunnallinen kehittämisshanke SOSKU, jossa oli mukana Kuntoutussäätiö, ovat kehittäneet menetelmiä, joista voidaan ottaa oppia, jatkaa Karjalainen.

- Monesti järjestöillä on erityisasiantuntemuksensa lisäksi luonteva ja maanläheinen yhteys asiakkaisiin, muistuttaa Karjalainen.

Erityisesti Karjalainen nostaa esiin järjestöjen mahdollisuudet kokemusasiantuntijuuden tuomisessa hankkeiden palvelumuotoiluun. Järjestöillä voi olla myös rooli esimerkiksi asiakasraatien kokoamisessa. ➔

Omakohhtainen kokemus

– Työkokeilusta ja palkkatuesta vauhtia työelämään

Olin 25-vuotias, kun sain diagnoosin uupumuksesta ja keskivaikeasta masennuksesta. Olin opiskellut siihen mennessä yliopistossa viisi vuotta ja tehnyt samalla osa-aikatöitä. Kahden vuoden opiskelun jälkeen olin vaihtanut pääainetta kotimaiseen kirjallisuuteen. Koin olevani vihdoinkin alalla, josta oikeasti pidän, ja jonka kautta tuntui avautuvan myös kohtalaisia työllistymismahdollisuuksia.

Hiljalleen lähestyessäni graduni aloittamista aloin kokea fyysisiä stressioireita niin töissä kuin opiskeluisakin. Unohtelin asioita, ja olin ahdistunut ja itkuinen usein töihin lähtiessä. Jätin myös luentoja silloin tällöin väliin. En kyennyt enää mitenkään rentoutumaan ja sen myötä aloin pohtia vointiani tarkemmin.

Päädyn soittamaan YTHS:lle ja sain melko nopeasti ajan psykologille. Myöhemmin pääsin tapaamaan psykiatrin ja kolmen kuukauden tarkkailuajan Kelan tukemaa terapiaa varten alkoi. Kaikkiin prosessin vaiheisiin ja terapeutin etsimiseen kului lopulta useita kuukausia.

Suoritin tuona aikana korkeakouluharjoittelun ja opintovapaan loputtua en enää palannut osa-aikatyöhöni. Lopulta vuoden kuluttua siitä, kun ymmärsin tarvitsevani apua, olin viimein terapiassa. Koin, että joku on viimein yhdessä kanssani tekemässä töitä tulevaisuuteni eteen. Olen tavannut terapeuttiäni viikoittain siitä eteenpäin.

Vaihtoehtoina työkokeilu tai palkkatuettu työ

Viime keväänä, yhteensä kahdeksan vuoden opiskelun jälkeen, sain graduni valmiiksi eräänä toukokuuisena perjantaina. Valmistuin filosofian maisteriksi kesäkuun alussa ja yritin hahmottaa tulevaisuuden ääriiviivoja opiskelijaelämän jälkeen. Työelämään siirtyminen pelotti, sillä pelkäsin uupuvani uudelleen.

Työllistymisestä oli ollut puhetta terapiassa aina silloin tällöin, mutta kesän lopussa aloin terapeutini kanssa pohtia sitä tarkemmin. Aloin selvittää työkokeiluun tai palkkatuettuun työhön pääsemistä TE-toimiston kanssa.

Ilmoittauduin ensimmäistä kertaa elämässäni työttömäksi työnhakijaksi ja täytin lomakkeet TE-toimiston verkkoasiointipalvelussa. Stressasin papereiden täyttöä ja se tuntui hankalalta, kuten kaikkien lukuisten lomakkeiden täyttö näiden vuosien aikana. Järjestelmä tuntui kankealta, enkä löytänyt työttömäksi ilmoittautuessani selkeää kohtaa, johon olisin voinut merkitä toivovani pääseväni nimenomaan työkokeiluun.

Sain kuitenkin ilmoituksen jätettyäni nopeasti vastauksen, että työkokeilu on mahdollinen ja TE-keskus puoltaa palkkatukea, kunhan selvitetään, onko palkkatuen perusteena työttömyyden kesto vai sairaus tai vamma. Minulla oli ennestään vain terapian vuosittaista jatkoarviota varten oleva B-lausunto, joten tarvitsin uuden lausunnon. Samalla siirtyisin YTHS:ltä yleisen terveydenhuollon piiriin.

Lääkärin merkitys työkyvyn arvioinnissa

Ajan saaminen oli koronatilanteesta johtuen haastavaa, ja aika annettiin kuukauden päähän toisella puolella kaupunkia sijaitsevalle terveysasemalle. Stressasin tapaamista etukäteen, sillä olen kertonut tilanteestani ja voimistani useille eri henkilöille sairauteni aikana, ja alusta aloittaminen ja kaiken kertaaminen on aina yhtä vaikeaa.

Ensimmäinen yritys lausunnon saamiseksi meni lopulta monin tavoin pieleen. Paineita ennestään vaikeaan tilanteeseen loi hämmennys siitä, ettei lääkäri tiennyt lausunnon tarpeestani, vaan saapuessani



vastaanotolle hän kysyi, millainen vaiva minulla on. Hänen esittämänsä kysymykset eivät keskustelumme aikana liittyneet työllistymistilanteeseeni tai nykyiseen vointiini, ja koko tapaaminen oli yleisesti ottaen hyvin hämmentävä.

Lopulta, kun lausunto saapui, siinä oli asiavirheitä ja tässä hetkessä turhia taustatietoja, eikä siinä kartoitettu juuri lainkaan tämänhetkistä työkykyäni. Lomakkeen rastit olivat väärissä paikoissa ja lausunnot ei käynyt ilmi edes sitä, mitä varten se oli tehty. Asiassa tuli vielä monta mutkaa, joiden jälkeen pyysin lopulta lausunnon poistamista Oma Kannasta, ja uutta lääkäriaikaa saadakseni asianmukaisen lausunnon. Lääkäriaika löytyi jälleen

kuukauden päähän, eri terveyskeskukseen eri puolelle kaupunkia.

Kun viimein pääsin jälleen vastaanotolle, tapaaminen meni hyvin ja lääkäri oli asiantunteva. Hän kysyi selkeästi sen, mitä hänen tuli saada tietää, ja keskustellessamme hän kertoi, mitä hän tulee kirjoittamaan mihinkin lausunnon kohdista. Lopuksi hän kertoi vielä mahdollisuudesta päästä puhumaan liikuntaneuvojan ja ravintoterapeutin kanssa, ja tarkisti reseptieni voimassaolon, ja tilanteen muidenkin vaivojeni osalta.

Tapaamisesta jäi sellainen olo, että hän todella halusi hoitaa asiani kokonaisvaltaisesti kuntoon. Kun sain lausunnon postissa, se oli juuri palkkatukea varten

Suvi Alanko nauttii luonnossa liikkumisesta ja monesti mukana on myös ystävältä lainassa oleva Vuokko-koira. Alangolle metsä on tärkeä rentoutumispaikka, jossa mieli rauhoittuu.



Kokemukseni mukaan asiakkaan täytyy matkalla diagnoosista terapiaan ja lopulta takaisin työelämään aika suurelta osin itse tietää, mitä täytyy tehdä seuraavaksi. Jos ei tiedä, täytyy tietää, mitä kysyä ja keneltä. Suvi Alanko toteaa.

kirjoitettu ja sisälsi kaikki tarpeelliset tiedot. Lausunnon saaminen oli kokonaisuudessaan ollut hyvin raskas ja pitkälinen prosessi, joten huokaisin helpotuksesta, kun se oli viimein ohi ja minulla oli lopulta asiallinen lausunto tilanteistani.

Väärinymmärryksiä ja tiedonpuutetta

Jossakin vaiheessa ensimmäisen ja toisen lääkärikäynnin välissä minulle selvisi, että lausuntoa tarvitaan ainoastaan palkkatukea varten, ei työkokeiluun. Vaikka TE-toimiston kanssa suurin osa asioista on sujunut mallikkaasti, olisin kaivannut selkeitä toimintaohjeita työkokeiluun ja

palkkatuettuun työhön liittyen, ettei tällaisia väärinkäsityksiä olisi syntynyt.

Matkalleni on sattunut monenlaisia epäselvyyksiä useissa muissakin eri vaiheissa, ja näinäkin kertoina ne ovat johtuneet pääasiassa siitä, etten ole ollut tietoinen jostakin asiasta. Kokemukseni mukaan asiakkaan täytyy matkalla diagnoosista terapiaan ja lopulta takaisin työelämään aika suurelta osin itse tietää, mitä täytyy tehdä seuraavaksi. Jos ei tiedä, täytyy tietää, mitä kysyä ja keneltä. Kaikilla ei tätä tietoa ole, eikä rohkeutta sen etsimiseen.

Hyvin alusta asti on muutoinkin ollut selvää, että on oltava ylipäättään kyllin terve saadakseen apua. Selviämiseen vaaditaan melko paljon omatoimisuutta ja tiedon etsimistä omin voimin, sillä valmiit toimintaohjeet puuttuvat. Olen onnekseni säilyttänyt koko sairauteni ajan vähintäänkin jonkinasteisen toimintakyvyn ja sen lisäksi minulla on vahva tukiverkosto, joka koostuu puolisoista, perheestäni ja ystäväistäni.

Työelämän kynnyksellä

Heti kun minulle selvisi, että voinkin päästä jo saman tien työkokeiluun, aloin etsiä sopivia paikkoja. Päädyin hakemaan pieneen yhdistykseen omalle alalleni kirjallisuuden pariin, ja hakemukseeni vastattiin ilokseni varsin innokkaasti.

Olen ollut työmarkkinoille paluuta tukevassa työkokeilussa nyt kuukauden ajan kolmena päivänä viikossa, viisi tuntia päivässä. Sovimme juuri kahden kuukauden mittaisesta jatkosta ja samalla nostimme työpäivieni määrän neljään päivään viikossa.

Koen, että olen saanut rauhassa tarkastella omaa jaksamistani, ja opetella tutkimaan voimavarojeni riittävyyttä. Tulevien kahden kuukauden jälkeen aion alkuvuodesta 2021 etsiä palkkatukipaikkaa. Työkokeilu on vahvistanut tunnettani kuntoutumisesta, ja vaikka en koe olevani vielä valmis täysipäiväiseen työelämään, pärjään jo hurjan paljon paremmin kuin aiemmin uskoinkaan.

Nyt kun sairastumisestani on kulu- nut jo kolmisen vuotta, olen päättänyt, että odotan nyt ja jatkossakin työnantajiltani avoimuutta mielenterveysongelmiin liittyen. En koe voivani luontevasti työskennellä yhteisössä, jossa näitä asioita hyssytellään tai niitä pidetään leimaavina. Vuosien varrella olen todennut, että tämä asia voi olla niin minun kuin muidenkin elämässä ominaisuus ja vahvuus, eikä pelkästään ongelma. 📌

Kuntakokeiluilla halutaan vahvistaa vaikeimmin työllistyvien työllisyyspalveluja

Työllisyysasteen nostaminen ja kuntien roolin vahvistaminen työllisyyspalvelujen järjestäjänä ovat hallitusohjelmavoitteita. Tähän liittyen hallitus käynnistää ensi vuoden alussa työvoimapolun alueelliset kuntakokeilut, joissa kohderyhmään kuuluvan työnhakijan palveluprosessi siirretään kokeilukunnille.

T yöllisyyskokeilujen tavoitteena on nykyistä tehokkaammin edistää työttömien työnhakijoiden työllistymistä ja koulutukseen ohjautumista ja tuoda uusia ratkaisuja osaavan työvoiman saatavuuteen. Kokeilujen tarkoituksena on parantaa erityisesti pidempään työttömänä olleiden ja heikossa työmarkkina-asemassa olevien – mukaan lukien osatyökykyiset ja vammaiset – pääsyä työmarkkinoille; näiden ryhmien työllistymisen katsotaan olevan avainasemassa, kun tähdätään työllisyysasteen nostamiseen. Kohderyhmään kuuluu reippaasti yli 300 000 työnhakijaa maanlaajuisesti.

Kokeilujen avulla halutaan yhdistää eri alojen kuten työllisyys-, koulutus- sekä sosiaali- ja terveystieteiden voimavarat, jotta voidaan tunnistaa ja ratkaista asiakkaiden yksilölliset palvelutarpeet, työllistymisen esteet sekä osamisen kehittämistarpeet nykyistä paremmin. Tavoitteiden toteutumista seurataan kokeilun aikana alueilla ja valtakunnallisesti.

Tammikuun alussa 2021 alkavissa kuntakokeiluissa on mukana 20 kokeilualuetta, joihin kuuluu yksi tai useampi kunta. Maaliskuussa 2021 toiminta starttaa lisäksi kuudella muulla kokeilualueella. Kokeilut jatkuvat 30.6.2023 saakka. Ensi vuonna siis yhä useampi työtön saa työnhakupalvelunsa TE-toimiston sijaan kunnalta. Hallituksen on kokeilujen päättämisaikana mennessä määrät linjata työvoimapolitiikan pysyvistä palvelurakenteista.

Lisätietoa: tem.fi/tyollisyyskokeilut

– Työvoimapolun uudistaminen on meidän yhteinen tehtävämme, sillä nykyiset rakenteet eivät riitä yksin tukemaan suomalaista hyvinvointiyhteiskuntaa, työministeri **Tuula Haatainen** totesi Työtä yhdessä 2020 -tapahtumassa lokakuussa. Tilaisuuden järjestivät Helsinki, Espoo ja Vantaa, jotka myös lähtevät kokeiluun mukaan.

Työllisyydenhoidon haasteet ja järjestöjen rooli

Vatesin 24.9. järjestämässä Aluetoiminnan kick off -tilaisuudessa puhunut Kuntaliiton kehittämispäällikkö **Erja Lindberg** nosti esiin työllisyydenhoidon tämän hetkinä haasteina mm. monen toimijan mallin ja kokonaiskuvan puutteen. Muita ongelmia ovat esim. saatavuuskysymykset ja kohtaanto-ongelmat, passivoivat rakenteet sekä ohjausresurssien kuten koulutusneuvonnan ja uraohjauksen puute. Tämän seurauksena Suomen työllisyysaste on alhaisempi kuin muissa Pohjoismaissa ja työttömyysaste on EU:n keskiarvon yläpuolella.

– Emme saa jättää työnhakijoita yksin, vaan meidän on oltava työnhakijoiden apuna. Kuntakokeilut antavat meille aidon mahdollisuuden luoda tähän päivään ja yhteiskunnan tilanteeseen sopiva malli, Lindberg painottaa.

Lindbergin mukaan tarvitaan laaja yhteistyön malli, jossa myös järjestöillä on keskeinen rooli.

– Järjestöjen kokoamaa kokemuseräistä tietoa on otettava käyttöön työllistymismallien kehittämiseen ja toteutukseen (katso sivu 21). Järjestökenttä on otettava mukaan kokeiluihin, sillä järjestöjen rakenteet mahdollistavat ketterän toimintatapojen kokeilun ja kokeiluista oppimisen, korostivat puolestaan Vates, Invalidisäätiö, MTKL ja Kuntoutussäätiö päättäjille lähettämässään vetoomuksessa syyskuussa. 📌



Etäkuntoutuksesta uusi lisätyökalu Avainsäätiölle

– perinteistä asiakastyötä unohtamatta

Koronatilanteen aiheuttamasta etäkuntoutuksesta ja uusista digitaalisista keinoista on tullut työhön ohjaavia kuntoutus- ja valmennuspalveluita tuottavalle Avainsäätiölle hyvä lisä kuntoutuksen keinovalikoimaan. Vaikka digiloikka etäkuntoutukseen on ollut säätiössä varsin onnistunut, etäkuntoutus ei sovi jokaiselle. Perinteisiäkin keinoja tarvitaan yhä.

Päijät- ja Kanta-Hämeessä työhön ohjaavaa kuntoutusta ja valmennusta tuottavassa Avainsäätiössä koettiin viime keväänä koronan aiheuttama hyppäys kohti digipalveluita. Säätiössä lähdeettiin kuitenkin ripeästi ja reippaasti ratkomaan koronan heittämää haastetta, vaikka myös venymistä ja luovuutta vaadittiin. Työntekijät siirtyivät ensin itse etätöihin kannettavien tietokoneiden ja sovellusten kanssa. Sitten he alkoivat ottamaan yhteyttä kuntoutusten ja valmennusten asiakkaisiin.

– Lähdimme kartoittamaan, mitä välineitä asiakkailla on ja mitkä ovat tutut alustat heille, kertoo palvelu- ja projektipäällikkö **Tarja Nikkilä** Avainsäätiöstä.
– Pääosin asiakkailta löytyikin etätöskentelyyn tarvittavat välineet, ja työntekijät sekä asiakkaat opettelivat yhdessä käyttämään digitaalisia välineitä muuttuneessa tilanteessa, kertoo Nikkilä.

Etäkuntoutuksen hyödyt korona-aikana

Kuntoutuksien ja valmennuksien asiakkaat olivat valtaosin tyytyväisiä, että palvelut jatkuivat keväällä, vaikkakin internetin välityksellä. Avainsäätiön kyselyn perusteella selkeästi enemmistölle työhön ohjaavan kuntoutuksen asiakkaista etäkuntoutuksella oli varsin positiivinen vaikutus mielialaan.

– Myös etäryhmätoiminta sujui Avainsäätiössä lähes kaikkien kuntoutuksen asiakkaiden mielestä varsin hyvin, toteaa Tarja Nikkilä.

Korona-ajan etäkuntoutuksessa nähtiin monin eri tavoin hyviä puolia. Joillekin asiakkaille toiminnan jatkuminen oli suorastaan ehto, koska korona-aika vei aluksi mahdollisuudet muuhun sosiaaliseen kanssakäymiseen. Toiset taas kokivat uudet digitaaliset etäpalvelut jopa helpommiksi sosiaalisten kohtaamisten kannalta.

– Jotkut asiakkaat olivat helpottuneita etäpalveluista, jos sosiaalinen kanssakäyminen oli ollut heille ahdistavaa, sanoo Nikkilä.

Toisia asiakkaita koronakevään etäkuntoutus auttoi myös pysähtymään ja hahmottelemaan paremmin omaa tulevaisuuttaan. Etäkuntoutus toi keväällä monelle asiakkaalle aikaa ja rauhaa paremmin miettiä esimerkiksi omia suunnitelmia työllistymisen kannalta. Sitten, kun palattiin lähikohtaamisiin, olivat suunnitelmat monella kypsyneet.

Kuntoutuksen uudet ja perinteiset työkalut

Korona-aika onkin tuonut Avainsäätiössä uusia mahdollisuuksia ja lisätyökaluja kuntoutuksen ja valmennuksen ”työkalupakkiin”. Positiivisten kokemusten myötä vaikutuksesta säätiössä on visiona siirtyä käyttämään yhä enemmän työhön ohjaavassa kuntoutuksessa ja valmennuksessa niin sanottua hybridimallia, jossa digitaalisia palveluita ja perinteisiä lähipalveluita voidaan paremmin linkittää yhteen. Osa palveluista voidaan tulevaisuudessa toteuttaa myös etänä lähikontaktien sijaan, jos on käytön kannalta helpompaa esimerkiksi välimatkojen takia.

– Kyllä etäkuntoutus on tullut jäädäkseen palveluihin, ja meillä on siihen nyt hyvät valmiudet, sanoo Nikkilä.

Positiivisista kokemuksista huolimatta kaikille asiakkaille uudet digitaaliset etäpalvelut eivät kuitenkaan ole paras mahdollinen ratkaisu. Avainsäätiön työhön ohjaavien palveluiden asiakaskunta on varsin moninainen, ja siten myös asiakkaiden tarpeet erilaisia. Toiset tarvitsevat enemmän tukea kuin toiset, kertoo Tarja Nikkilä.

– Eniten etäpalveluista hyötyvät asiakkaat, joilla on myönteinen asenne sekä riittävä psyykinen ja fyysinen toimintakyky itsenäiseen toimintaan.

– Jos taas asiakas tarvitsee tukea enemmän esimerkiksi työhakemusten, CV:n tai muiden asioiden tekemiseen, on se etänä haastavaa.

Perinteistä kuntoutusta tarvitaan siten yhä digitaalisten palveluiden rinnalle. Joillekin asiakkaille ja joihinkin asioihin etäkuntoutus sopii varsin hyvin lisänä, mutta siihen, että työhön ohjaavan kuntoutuksen ja valmennuksen asiakastyö olisi pelkästään etänä toteutettavaa, ei olla Nikkilän mukaan Avainsäätiössä menossa.

– Lähikontakteja ja tapaamisia ei kokonaisuudessa kuitenkaan meidän asiakaskuntamme kohdalla täysin korvaa mikään, korostaa Tarja Nikkilä.

Lyhyesti Avainsäätiöstä

Avainsäätiö edistää eri tavoin tukea tarvitsevien, kuten vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksia järjestämällä kuntoutumista ja selviytymistä tukevia sosiaalipalveluja erityisesti Päijät- ja Kanta-Hämeessä.

Säätiö tuottaa tuettua työllistymistä ja työtoimintaa sekä työhön ohjaavia palveluita yhdessä julkisten palveluiden kanssa. Osa työhön ohjaavista palveluista toteutetaan hankemuotoisesti. Tällä hetkellä ovat käynnissä esimerkiksi Poveria- ja Toiveista todeksi -hankkeet. Niiden tavoitteena on edistää työttömien nuorten ja aikuisten sosiaalisia taitoja, arjenhallintaa sekä työ- ja opiskelunvalmiuksia.

Lisätietoja: www.avainsaatio.fi

Kaikille asiakkaille uudet digitaaliset etäpalvelut eivät kuitenkaan ole paras ratkaisu. Asiakaskunta on moninainen, ja siten myös tarpeet erilaisia.

Avainsäätiön kuntoutuspalveluiden asiakkaiden vastauksia kysymykseen: Oliko etätöistä hyötyä?

- Helpotti tilannetta ja auttoi pitämään mielialaa yllä.
- Oli hyvä, parempi kuin se, että sitä ei olisi ollut ollenkaan.
- Etäryhmään osallistuminen piti yllä päivärhythmiä ja sosiaalisuutta.
- Vähän helpotti oloa, mutta tykkäisin enemmän toimia ihan kasvojen kanssa.

Vates selvitti:

KORONAPANDEMI

pakotti järjestötoimijat mukauttamaan toimintojaan – osa uusista (etä)työtavoista tuli jäädäkseen

Koronapandemian vaikutukset ovat näkyneet myös työllisyshoidon kentällä. Vates kartoitti toimijoiden tilannetta ensin touko-kesäkuussa ja sitten marraskuussa.

Sen lisäksi, että toimijat ovat joutuneet kehittämään nopeasti ulkoisia palveluitaan, on myös sisäisiä työtapoja tai -tehtäviä jouduttu pohdiskelemaan. Osalle esimerkiksi etätöiden rauha sopii hyvin, osa kaipaa työyhteisön tukea ja osallisuutta. Miten työyhteisö toimii haastavan maailmantilan aikana ja miten työtehtäviä voidaan sujuvoittaa?

Laajemmin järjestötoimijoille kohdistetussa kevään kyselyssä vastauksia saatiin 121. Eniten vastauksia tuli järjestöjen (45 %) ja kunnan sosiaali- ja työllisyyspalveluiden edustajilta (28 %) sekä työhallinnosta (11 %). Lisäksi vaikutuksia selvitettiin keskustelemalla työllisyystoimijoiden kanssa. Vastaaajien joukossa ei ollut yhtään organisaatiota, jonka toimintaan koronavirustilanne ei olisi vaikuttanut. Vastaaajista 82 % kertoi koronapandemian vaikuttaneen paljon omaan toimintaan. Pandemian seurauksena järjestöissä on ollut lomautuksia ja talous on tiukoilla.

Syksyn kysely kohdistettiin Vatesin taustayhteisöille ja vastauksia saatiin 11. Kyselyssä pyydettiin kertomaan, miten korona on vaikuttanut sisäisiin käytäntöihin. Vastauksissa nousi esille etäpalaverien suuri määrä ja niiden merkitys yhteisöllisyyden ylläpitäjänä. Korona-aika on koettu äärimmäisen raskaana kaikille, mutta erityisesti niille toimijoille, joiden toiminnot ajettiin lähes nolleen moneksi kuukaudeksi.

Yhdessä vastauksessa toivottiin lisää työhyvinvointiin liittyviä sisältöjä esimerkiksi etätoteutuksella. Toisessa kerrottiin, että etävalmennus, ohjaus ja tuki kyllä onnistuvat, mutta on huomioitava, että etätö ja -valmennus eivät sovellu osalle osatyökykyisistä. Näin ollen tulisi pitää myös mielessä, että toimintoja ja työllistämisen lainsäädäntöä ei viedä liikaa pelkkään



etävalmennukseen. Pääosin viesti on kuitenkin ollut, että etäaikaan on siirrytty ketterästi ja toimivasti.

Kevään aikana yhteistyö tiivistyi yli sektorirajojen ja käyttöön otettiin uusia toimintamuotoja. Jotkut saivat etäkuntoutuksen käyntiin melko nopeasti ja asiakkaita opastettiin teknologian haltuun ottamisessa. Kaikille etäpalvelut eivät kuitenkaan sopineet ja asiakkaita myös ”katosi” palveluiden piiristä. Kaikilla alueilla etätoiminnot eivät olleet mahdollisia palvelujen tilaajien takia. Kasvokkain tapahtuvaa työskentelyä toteutettiin tapauskohtaiseen harkintaan perustuen ja pyrittiin tukemaan asiakkaita haastavassa tilanteessa. Tämä oli osoitus sekä järjestökentän nopeasta sopeutumiskyvystä että henkilökunnan aidosta halusta toimia asiakkaiden rinnalla.

Koronan vaikutukset ovat olleet erittäin suuria niin työnhakijoiden kuin työllisyystoimijoidenkin näkökulmasta. Kevään ja kesän aikana kehitetyt uudet, innovatiiviset toimintatavat ovat monissa organisaatioissa tulleet jäädäkseen, ja toimintamalleja kehitetään eteenpäin. Tämän lisäksi on myös tärkeää, että kaikilla alueilla ja organisaatioissa sovitaan toimintamallit uusien poikkeusolojen varalle. ➔



Vates-säätiö haluaa lisätä kuntavaaliehdokkaiden tietoisuutta siitä, mitä työllisyyspalvelujen kytkeminen osaksi elinvoimapolkuja tarkoittaa. Toiseksi säätiö korostaa järjestöjen roolia hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen kumppanina kunnissa.

Kuntien rooli osatyökykyisten ja muiden heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymisessä on merkittävä. Siksi työllisyyspalvelujen on oltava elinvoimapolkuissa **itsenäisenä osana**

elinvoimastrategiaa, ei sosiaali- ja terveystoimen alla. Näin siksi, että kuntien rooli paikallisen ja alueellisen elinvoiman vahvistajana on tärkeä. Kunnat voivat tehdä paljon työllisyyden edistämiseksi.

Miten: vahvistamalla omaehtoisten työllisyyspalvelujen (esim. työpajat, valmennuspalvelut) toteuttamista sekä sote-palvelujen järjestäjän kanssa tehtävää yhteistyötä. Kuntapäättäjillä on tässä keskeinen rooli.

Järjestöjen roolia hyvinvoinnin ja terveyden edistämässä on vahvistettava. Järjestöjen mahdollisuus tuottaa palveluita pitää turvata.

Uudessa sosiaali- ja terveystoimen ympäristössä kunnilla on kuntalain mukainen hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen tehtäväkokonaisuus. Tulevan kuntapäättäjän on ymmärrettävä, mitä tämä kokonaisuus tarkoittaa silloin, kun ei puhuta sosiaali- ja terveyspalveluista.

Ensinnäkin kunnissa ja kuntayhtymissä täytyy olla pysyviä tahoja, jotka edistävät terveyttä ja hyvinvointia.

Kunnan päättäjien kannattaa tutustua terveydenhuollon järjestämissuunnitelmaan ja vaikuttaa siihen rakentavasti oman kunnan osalta.

Järjestöt tuntevat hyvin paikalliset olosuhteet. Kuntapäättäjän on suositeltavaa verkostoitua oman kunnan järjestökentän kanssa.

Kun kuntapäättäjät toimivat yhteistyössä järjestöjen kanssa, he löytävät vaivatta asiantuntijoita, jotka auttavat tukemaan hyvinvoinnin eri tekijöiden/osa-alueiden toteuttamista.

Miten: Kunnan järjestöyhdyshenkilöiden avulla päättäjät voivat hyödyntää järjestöjen asiantuntemusta ja hyvinvointia tukevaa toimintaa.

Kuntapäättäjien tehtävä tavoitteiden asettajana, toimenpiteiden määrittäjänä ja vaikutusten arvioijana helpottuu, kun he tuntevat paikallisen toimijakentän.

Vates kutsuu verkostojaan mukaan kuntavaalivaikuttamiseen alkuvuodesta 2021.

Kuntavaalit 2021.
Vaalipäivä 18.4.2021

NUORTEN PÄÄSY KELAN AMMATILLISEEN KUNTOUTUKSEEN JOUSTAVOITUNUT

– muutos näkyy myös tilastoissa

Nuorten pääsy Kelan ammatilliseen kuntoutukseen helpottui vuoden 2019 alussa, kun voimaan tullut lakimuutos mahdollisti kuntoutukseen pääsyn ilman lääkärinlausuntoa tai lähetettä. Nuoren ammatillisen kuntoutuksen tavoitteena on löytää suunta opintoihin ja työelämään. Esimerkiksi sosiaalitoimen, Ohjaamon tai etsivän nuorisotyön työntekijä voi arvioida 16–29-vuotiaan nuoren työ- ja toimintakykyä sekä lähettää nuoren kuntoutukseen.

Lakimuutoksen taustalla on Kelan NEET-nuorten kuntoutuksen kehittämisprojekti (2017–2019), jossa pyrittiin helpottamaan työelämän ja koulutuksen ulkopuolella olevien nuorten kuntoutukseen pääsyä suullisella hakemuksella ilman lähetettä tai diagnoosia. Projektissa kehitettiin muun muassa NUOTTI-valmennus, jossa henkilökohtainen valmentaja tukee nuorta kohti opintoja tai työelämää.

Lakiin liittyy myös yhteistyövelvoite. Sen tarkoituksena on, että nuoren ympärillä toimivat tahot voivat tunnistaa kuntoutuksen tarpeen ja ohjata nuoren Kelan kuntoutukseen. Tällaisia tahoja voivat olla esimerkiksi

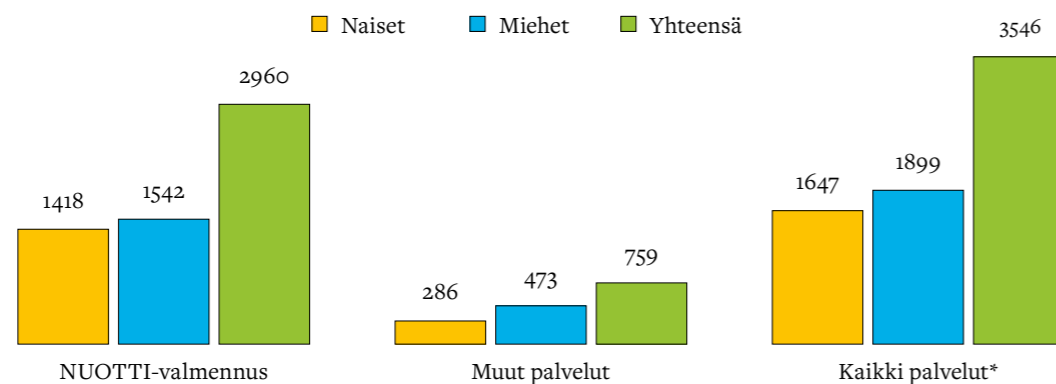
Ohjaamot, etsivä nuorisotyö, TYP, nuorten parissa toimivat järjestöt, työpajat, oppilaitokset ja sosiaalitoimi.

Nuoren ei itse tarvitse tietää, mihin kuntoutukseen hän on hakeutumassa. Siihen saa apua Kelalta. Erilaisia kuntoutusvaihtoehtoja ovat NUOTTI-valmennuksen lisäksi muun muassa ammatillinen kuntoutuspalvelus, työllistymistä edistävä ammatillinen kuntoutus ja koulutuskokeilu. Kuntoutuksen ajalta nuori saa kuntoutusrahaa.

Kuntoutuksen saajamäärissä alueellisia eroja

Kela seuraa nuorten pääsyä ammatilliseen kuntoutukseen ja julkaisee säännöllisin väliajoin tietopaketin nuoren ammatillisen kuntoutuksen palveluiden ja kuntoutusrahan saajamääristä. Palvelujen saajamäärät ovat Kelan verkkosivujen mukaan nousseet seurantajak-solla 1/2019–4/2020. Tammikuussa 2019 palveluja sai 59 nuorta. Huhtikuussa 2020 vastaava luku oli 1 996.

Kuvion 1 mukaisesti koko tammikuun 2019 ja huhtikuun 2020 välisellä ajalla 3 546 nuorta sai nuoren ammatillisen kuntoutuksen palveluita. Eniten nuoria, yhteensä 2 960, oli NUOTTI-valmennuksessa. 759 nuorta sai muita palveluita, joita ovat ammatillinen kuntoutuspalvelus, työllistämistä edistävä ammatillinen kuntoutus ja koulutuskokeilu. Osa sai useampaa kuin yhtä palvelua.



Kuvio 1. Nuoren ammatillisen kuntoutuksen palveluja saaneiden kumulatiivinen määrä 1/2019–4/2020 (Kela.fi)

Sukupuolijakauma osoittaa, että miehet ovat saaneet palveluja keskimääräisesti hieman naisia enemmän.

Kaikista 16–29-vuotiaista 0,39 % sai nuorten ammatillisen kuntoutuksen palveluja, mutta palvelujen käytössä on myös alueellisia eroja. Kuvioista 2 (sivu 25) käy ilmi, että suhteessa saman ikäiseen väestöön palveluja on käytetty eniten Pohjois-Karjalassa (0,90 %), Etelä-Pohjanmaalla (0,69 %) ja Kainuussa (0,60 %). Vähiten palveluja on käytetty Uudellamaalla (0,22 %) ja Pohjanmaalla (0,29 %).

Kuntoutusrahaa myös kuntoutuksen odotus- ja väliajalta

Lakimuutos 2019 vaikutti myös kuntoutusrahaan. Sitä voidaan maksaa nyt myös kuntoutuspäätöksen antamisen ja kuntoutuksen alkamisen väliseltä odotusajalta sekä kuntoutusjaksojen väliseltä ajalta. Kuvion 3 mukaisesti tammikuun 2019 ja huhtikuun 2020 välisellä ajalla 2 874 nuorta sai kuntoutusrahaa. Suurin osa, 2 350 nuorta, sai kuntoutusrahaa NUOTTI-valmennukseen. Sukupuolijakauma näkyy kuntoutusrahan saajissa samalla tavalla kuin kuntoutuspalvelujenkin saajissa – yli puolet on miehiä.

Kuntoutusraha määräytyy työtulojen tai kuntoutusta edeltävän työttömyysetuuden, sairauspäivärahan, kuntoutusrahan tai opintotuen mukaan. Jos kuntoutusrahaa ei voida laskea työtulojen tai edeltävän etuuden mukaan, se maksetaan vähimmäismääräisenä. Nuoren ammatillisen kuntoutuksen kuntoutusrahan vähimmäismäärä on 33,39 € arkipäivältä. Verrokkina vastaava luku muissa kuin nuorten kuntoutuspalveluissa on 28,94 €. (Kela.fi, 2020.)

Vuonna 2019 suurin osa (1 978) kuntoutusta saaneista nuorista sai kuntoutusrahan vähimmäismääräisenä. Toiseksi suurin määrätymisperuste oli työttömyys-

etuuteen perustuva kuntoutusraha, jota sai huomattavasti pienempi joukko – 63 nuorta. Kaiken kaikkiaan vuonna 2019 yhteensä 2 085 nuorta sai kuntoutusrahaa ja 268 nuorta ylläpitokorvausta.

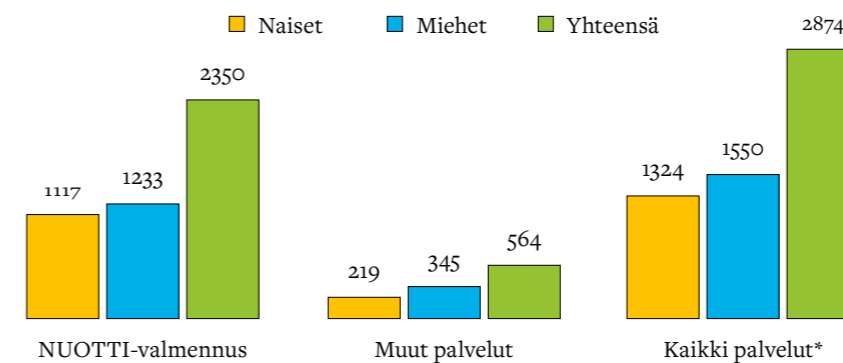
Moni kuntoutusrahaa saavista nuorista saa myös perustoimeentulotukea. Kelan mukaan terveys- ja toimeentulovaikeudet kytkeytyvät toisiinsa niin, että toimeentulotukiasiakkailla on ikäryhmäänsä nähden yleisemmin terveysongelmia.

Vuonna 2019 toimeentulotukea sai 69 % kuntoutusrahaa saaneista nuorista, kun taas saman ikäisestä väestöstä yleisesti toimeentulotukea sai 14 %. Kuntoutusrahaa saaneet nuoret myös saivat toimeentulotukea pidempään.

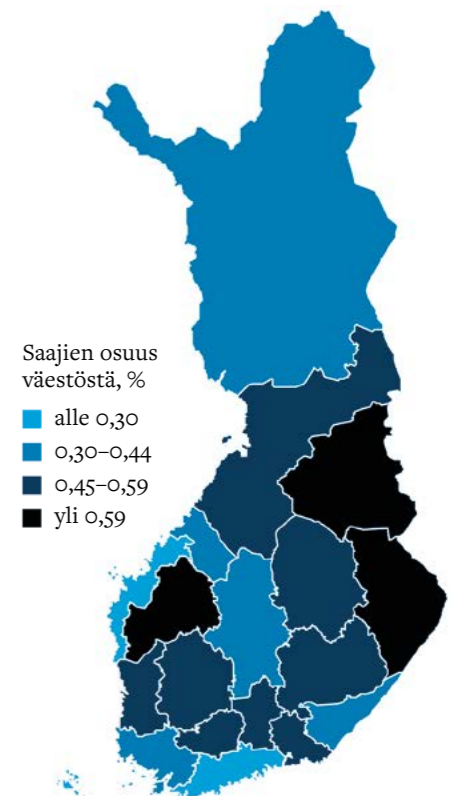
Opiskeluvalmennuksella keinoja opintojen etenemiseen

Muita Kelan nuorille suunnattuja palveluja ovat muun muassa ryhmämuotoiset OPI-kuntoutuskurssit lukiossa tai ammatitoppilaitoksessa opiskeleville nuorille sekä Opiskeluvalmennus-projekti (2014–2020). Sen tarkoituksena on ollut ehkäistä opintojen keskeytymistä ammatillisessa koulutuksessa sekä tukea opiskelukykyä ja valmiuksia työelämään. Opiskeluvalmennus pilotoitiin vuosina 2018–2020 Kuopion ja Tampereen alueilla.

Opiskeluvalmennus opiskelijan tukena ammatillisissa opinnoissa -arviointitutkimuksen (2020) mukaan sekä nuoret että valmentajat kokivat yksilöllisen tavoitteenasettelun toimivaksi ja palvelua pidettiin tarpeellisenä. Valmennuksessa tavoitettiin opiskelijoita, joilla oli taustallaan opintojen keskeyttämissä sekä erilaisia terveydellisiä haasteita tai oppimisvaikeuksia. Yhteistyö Kelan kanssa koettiin sujuvaksi. Haasteiksi puolestaan osoittautui palveluun ohjautuminen ja oikea-aikaisuus. 📍



Kuvio 3. Nuoren ammatilliseen kuntoutukseen kuntoutusrahaa saaneiden kumulatiivinen määrä 1/2019–4/2020



Saajien osuus väestöstä, %

- alle 0,30
- 0,30–0,44
- 0,45–0,59
- yli 0,59

Kuvio 2. Nuoren ammatillisen kuntoutuksen palveluja saaneiden osuus 16–29-vuotiaasta väestöstä maakunnittain 1/2019–4/2020 (Kela.fi)

Lähteet:

Kela.fi – Nuorten pääsyä ammatilliseen kuntoutukseen helpotettiin vuoden 2019 alusta voimaan tulleella lakimuutoksella. Verko-osoite: <https://www.kela.fi/nuorten-kuntoutus-tietopaketti> (Viitattu 30.11.2020)

Kela.fi – Kuntoutusrahan määrä ja maksaminen. Verko-osoite: <https://www.kela.fi/kuntoutusraha-maara-ja-maksaminen> (Viitattu 30.11.2020)

Korkeamäki Johanna, Salakka Ilja, Pietilä Piia & Hautamäki Lotta (2020) Opiskeluvalmennus opiskelijan tukena ammatillisissa opinnoissa. Kelan lyhytterapia-muotoisen opiskeluvalmennuksen arviointi. Kuntoutusta kehittämissä -julkaisusarja. Kela. Helsinki. Verko-osoite: https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/321976/Kuntoutustakehittamassa22_savutettava.pdf?sequence=1&isAllowed=y (Viitattu 1.12.2020)

TYÖLLISYYDENHOIDON trendikortit

Vatesin KeKo-hankkeessa (2017-2020) toteutettiin Työllisyydenhoidon trendikortit, joita on tarkoitus käyttää yhteiseen pohdintaan. Mitä esimerkiksi työn murros tarkoittaa oman työn kannalta? Miettikää, mitä voisi tapahtua, jos korteissa esitetty kehityskulku muuttaisi suuntaa.

Pohdintatehtävän avulla voitte löytää omalle esimerkiksi omalle alueellenne työllisyydenhoidon tulevaisuuden palvelun, ratkaisun tai toimintatavan, joka voisi parantaa työllisyydenhoitoa ja siten edistää työllisyyttä.

Kortit on kehitetty Sitran megatrendikorttien pohjalta.



Järjestöt työllisyydenhoidon edistäjinä -käsikirja



KeKo-hankkeessa tehtiin myös käsikirja **Verkostot ja kumppanuus - Järjestöt työllisyyden edistäjinä**. Se suunniteltiin yhdessä neljän paikkakunnan työllisyysasiantuntijoiden kanssa. Käsikirjassa esitellään hyviä käytänteitä, joita muut alueet ja organisaatiot voivat hyödyntää omassa toiminnassaan.

Kirjassa käsitellään yleisesti toimialaa, paneudutaan yhteistyöhön ja kumppanuuteen sekä tehdään katsaus viestintään ja yhteiseen vaikuttamistyöhön. Lopussa on pieni sanasto julkaisussa käytetyistä toimialan termeistä.

Käsikirjaa voi tilata maksutta (max 10 kpl) postitse. Siihen voi tutustua myös pdf:nä alla olevasta linkistä:

bitly.com/verkotot-ja-kumppanuus

Yhteistyö alkuun -kortti

Käsikirjaa lyhyesti esittelevään korttiin on tiivistetty kirjan keskeisiä viestejä: Miten saada yhteistyö alkuun työllisyystoimijana ja mitä kannattaa tuoda esiin järjestöjen vahvuuksista ja kompastuskivistä, jotka kannattaa huomioida jo yhteistyön alussa.



Tilausohje:

Julkaisuja voi tilata maksutta, max 10 kpl/julkaisu/organisaatio. Tilaukset: Meeri Riihelä, meeri.riihela@vates.fi, p. 044 773 5708.

Vates toimii verkostojen kanssa

Vates-säätiö sr on asiantuntijaorganisaatio, jonka tavoite on vammaisten, pitkäaikaissairaiden ja osatyökykyisten henkilöiden yhdenvertainen työllistyminen ja työssä pysyminen. Säätiöllä on paljon

yhteistyökumppaneita, mm. 48 taustayhteisöä. Vates toimii myös muiden työllistämisen, kuntoutuksen ja koulutuksen sidosryhmien kanssa.

Tavoitteemme lyhyesti:

- Vammaiset henkilöt siirtyvät opintojen jälkeen työelämään koulutuksensa mukaisesti töihin tarvittaessa työelämässä toteutettavan lisävalmennuksen turvin.
- Vammaiset, osatyökykyiset ja pitkäaikaissairaat henkilöt nähdään osavana ja tuottavana työvoimana.
- Vammaisilla ja osatyökykyisillä henkilöillä on mahdollisuus kykijensä mukaiseen kuntouttavaan ja valmentavaan toimintaan, työsuhteeseen työhön tai avoimille työmarkkinoille johtavaan tuettuun toimintaan.

Vatesin tärkeimpänä kohderyhmänä ovat vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllistämisen, kuntoutuksen ja koulutuksen

ammattilaiset. Lopullisia hyödynsajia ovat työllistymiseensä ja työssä pysymiseensä erityistä tukea tarvitsevat henkilöt.

Haluatko säännöllisesti lisätietoa Vates-säätiön ja toimialan toiminnasta?

Tilaa uutiskirjeitä: <https://uutiskirje.vates.fi/>

Tilaa maksuton Kyvyt käyttöön -lehti. Se ilmestyy kahdesti vuodessa. Voit tilata samalla myös Extra-lehdet. marianne.pentikainen@vates.fi

Aluetoiminta vahvistaa verkostoja maakunnissa

Vatesin valtakunnallisen aluetoiminnan tavoitteena on kasvattaa osatyökykyisten, vammaisten ja pitkäaikaissairaiden henkilöiden työllistymistä edistävien järjestöjen tunnettuutta ja arvostusta. Lisäksi tavoitteena on vahvistaa yhteistyötä maakunnissa muiden toimijoiden kanssa (julkinen ja yksityinen sektori sekä yritykset) sekä tuoda esiin niiden toiminnan vaikuttavuutta.



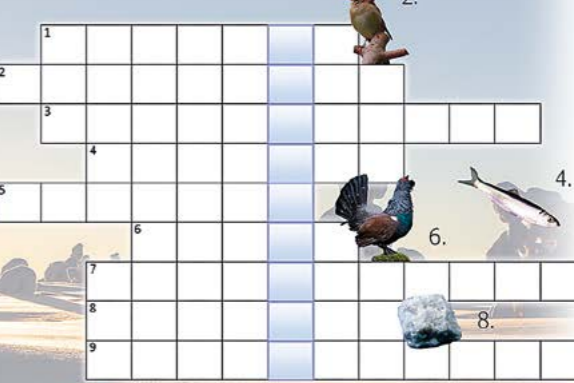







Kaksi aluekoordinaattoria järjestää työllisyystoimijoille verkostotilaisuuksia ja työpajoja kaikissa maakunnissa. Toimintaan ovat tervetulleita mukaan kaikki työllistymisasioista kiinnostuneet tahot.

Aluetoiminnan maakuntasivuilla on tietoa yhdessä järjestettävistä tilaisuuksista sekä alueiden hyviä käytäntöjä ja työllisyys Hankkeita.

<https://www.vates.fi/vates/aluetoiminta> -> Katso maakuntasi tilanne täältä

RISTIKKO: LW.

TUNNISTATKO MAAKUNTIEN TUNNUSLÄIMIÄ, -KASVEJA JA -KIVIÄ?

1. Kainuu		3. 		2. 
2. Etelä-Karjala				
3. Uusimaa				
4. Varsinais-Suomi				
5. Lappi		5. 		4. 
6. Keski-Suomi				
7. Ahvenanmaa				
8. Etelä-Savo				6. 
9. Satakunta		9. 		8. 

Osatyökykyisten työllistämisen edistämisen keinot

GRAAFI: JONI ULMANEN

1



Toimet avoimilla työmarkkinoilla

Vamma tai sairaus ei haittaa olennaisesti työn tekoa. Osaaminen vastaa työtehtävää.

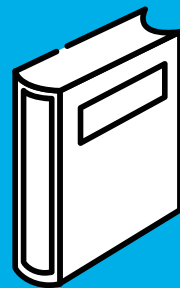
Keinot: Palkkatuki, työhönvalmentajan tuki ja työn mukautus.

Osaamisen lisääminen ja valmiudet kohti avoimia työmarkkinoita

Osaamisen ja työssä tarvittavien valmiuksien kehittäminen. Myös työ- ja toimintakyvyn arviointi työssä.

Keinot: Palkkatuki, osaamisen kehittäminen, valmennus ja tuki avoimille työmarkkinoille siirtymiin.

2



Työelämäosallisuuden edistäminen

Laajemmat kuntoutusta ja työllistymistä edistävät toimet. Toiminnan luonne on enemmän elämänhallinnan ja toimintakyvyn tukemista.

Keinot: Kuntoutus, osallisuuden lisääminen ja elämänhallinnan tukeminen.

3

