

Työeläkekuntoutuksen vaikuttavuuden kehittäminen ja työkykyajattelu - Työeläkelaitosten asiantuntijoiden haastatteluihin perustuva tutkimus

Jyri Liukko

Tiivistelmä

Artikkelissa tarkastellaan työeläkelaitosten rahoittaman ammatillisen kuntoutuksen eli työeläkekuntoutuksen toimivuutta ja kehittämistä työeläkelaitosten asiantuntijoiden haastatteluiden perusteella. Viimeaikaiset tutkimustulokset työeläkekuntoutuksen vaikuttavuudesta ovat herättäneet keskustelua erityisesti työpaikalla tapahtuvien lyhytaikaisten toimien kustannustehokkuudesta. Tätä taustaa vasten artikkelin painopiste on asiantuntijoiden esiin nostamissa kehittämisajatuksissa. Aineisto muodostuu työeläkelaitosten kuntoutusasiantuntijoiden ja vakuutuslääkärien haastatteluista. Aineisto sisältää kuusi laajaa haastattelua, joissa oli yhteensä 15 haastateltavaa. Menetelmänä käytetään temaattista sisällönanalyysia. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys muodostuu erilaisista työkyvyn edistämisen malleista.

Keskeisenä kehittämisen kohteena haastatteluissa pidettiin ensinnäkin panostamista työn muokkaamiseen työkokeilujen aikana ja erilaisiin jatkotoimenpiteisiin niiden jälkeen. Toiseksi työkokeiluja pidempiaikaisemmat kuntoutustoimenpiteet, kuten työhönvalmennus ja koulutus, nähtiin entistä useammin järkeviksi vaihtoehtoiksi kestävien työllisyysvaikutusten näkökulmasta. Kolmanneksi kuntoutuksen työllisyysvaikutuksia saattaisi haastattelujen perusteella parantaa erityisesti työeläkejärjestelmän, Kelan ja työvoimapalvelujen yhteistyön tiivistäminen. Artikkelin osoittaa, minkälaisiin työkyvyn edistämisen malleihin haastateltavien esittämät kehittämisideat kytkeytyvät.

Avainsanat: työeläkekuntoutus, työkyky, vaikuttavuus, yhteistyö, asiantuntijat, haastattelututkimus

Tulosten merkitys

Tutkimuksen tulokset auttavat kehittämään työeläkekuntoutuksen keinovalikoimaa toimivampaan ja vaikuttavampaan suuntaan. Tutkimus korostaa yhteistyön tiivistämisen merkitystä paitsi eläkelaitosten ja työpaikkojen myös sosiaaliturvajärjestelmän eri toimijoiden välillä työvoimapalvelut mukaan lukien. Työeläkekuntoutuksen kehittäminen ja eri toimijoiden välisen yhteistyön syventäminen edellyttävät laaja-alaista käsitystä työkyvyn edistämisestä ja työhön paluun tukemisesta.

Johdanto

Suomessa on 2000-luvun kuluessa kiinnitetty monin tavoin huomiota työikäisten kuntoutuksen edistämiseen ja varhentamiseen. Kuntoutukseen panostaminen on ollut olennainen osa työurien pidentämisestä ja työkyvyttömyyseläkkeiden ehkäisystä käytävää yhteiskuntapoliittista keskustelua. Samalla kiinnostus kuntoutuksen toimivuuteen ja vaikuttavuuteen on lisääntynyt. Kelan järjestämän kuntoutuksen ohella työeläkelaitosten rahoittamalle ammatilliselle kuntoutukselle eli työeläkekuntoutukselle on asetettu kasvavia odotuksia. Tämä on näkynyt työeläkekuntoutuksen nopeana kasvuna: kuntoutujien vuosittainen määrä on nelinkertaistunut kahdessa vuosikymmenessä (ETK 2020). Lisäksi kuntoutuksen toimenpiteissä on tapahtunut muutos. 2000-luvun alussa työeläkekuntoutuksen yleisin keino oli koulutus, mutta vuoden 2004 kuntoutusuudistuksen jälkeen työpaikalla tapahtuva kuntoutus eli työpaikkakuntoutus on ollut ensisijainen ja käytetyin vaihtoehto (ETK 2016).

Useimmiten työpaikkakuntoutus tarkoittaa lyhytaikaisia, enintään kuuden kuukauden mittaisia työkokeiluja esimerkiksi pitkän sairausloman jälkeen. Työkokeilu on työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon yhteistä suunnittelua ja seurantaa edellyttävä prosessi. Sen tarkoituksena on tukea työhön paluuta henkilön terveydentilalle sopivaan työhön, joko muokattuun omaan työhön tai uusiin tehtäviin. Työkokeilua voidaan käyttää myös uuden alan soveltuvuuden selvittämiseen. Tarkoituksena on löytää toimintakykyä vastaava tehtävä, jossa kuntoutujan on mahdollista jatkaa työkokeilun jälkeen. Työkokeilua vähemmän käytetty työpaikkakuntoutuksen muoto on työhönvalmennus. Se sisältää pidempiaikaisempaa työharjoittelua ja mahdollisesti täydennyskoulutusta uusiin työtehtäviin siirtymisen tukemiseksi. Työhönvalmennus voi kestää enintään 18 kuukautta. Jos työpaikalla tapahtuvaa kuntoutusta ei katsota tarkoituksenmukaiseksi, eläkelaitos voi harkita tutkintoon johtavan uudelleen koulutuksen tukemista. Työeläkelaitosten lisäksi työkokeiluja, työhönvalmennusta ja työhön paluuta tukevia koulutuksia järjestävät Kela, tapaturmavakuutusyhtiöt sekä työ- ja elinkeinopalvelut.

Kuntoutujien lukumäärän ja kuntoutuskulujen kasvaessa työeläkekuntoutuksen toimivuutta ja sen vaikuttavuutta työssä jatkamiseen on alettu selvittää aiempaa tarkemmin. Kotimaisten tutkimusten mukaan tärkeitä osatekijöitä onnistuneelle kuntoutusprosessille ovat erityisesti kuntoutuksen oikea-aikaisuus, kuntoutujan hyvä motivaatio, yksilöllinen tuki koko kuntoutusprosessin ajan, toimiva yhteistyö työpaikkojen, työterveyshuollon ja muiden kuntoutukseen osallistuvien tahojen välillä sekä kuntoutujan vaikutusmahdollisuudet kuntoutuksen sisältöön (ks. esim. Gould ym. 2012;

Liukko & Kuuva 2015; Pasanen 2018). Kansainvälisessä tutkimuskirjallisuudessa on korostettu muun muassa erilaisten kuntoutusmuotojen yhdistämistä ja erityisesti työpaikalla tapahtuvan tai työhön liittyvän ammatillisen kuntoutuksen tärkeyttä työhön paluun tukemisen onnistumiselle (Cullen ym. 2018; Dibben ym. 2018; Streibelt ym. 2018).

Työeläkekuntoutuksen vaikuttavuutta työssä jatkamiseen on tarkasteltu laajemmin vain muutamissa kotimaisissa tutkimuksissa (Kulmala 2017; Tuomala 2012; Leinonen ym. 2019). Näissä tutkimuksissa työllisyysvaikutuksista etenkin pitkällä aikavälillä ei ole saatu kovin vahvaa näyttöä. Ensimmäisen laajemman vaikuttavuustutkimuksen (Tuomala 2012) keskeinen tulos oli, että työeläkekuntoutukseen osallistuminen nosti ainakin jonkin verran työsuhteessa jatkamisen todennäköisyyttä verrattuna hylättyihin hakijoihin ja kuntoutuksen keskeyttäneisiin, mutta pidemmän aikavälin seurannassa havaitut työllisyysvaikutukset pienenevät. Tutkimuksen vertailuasetelma on kuitenkin ongelmallinen, koska vertailuryhmät olivat erilaisia eikä niitä muodostettu satunnaisesti. Kulmalan (2017) kyselytutkimuksessa tarkasteltiin puolestaan sellaisia työeläkekuntoutujia, joiden kuntoutussuunnitelman tekemisessä oli ollut mukana ulkopuolinen palveluntuottaja. Keskeinen tulos oli, että suurin osa vastaajista koki työkykynsä parantuneen, mutta tälle kohderyhmälle asetetusta kuntoutuksen jälkeisestä työllisyystavoitteesta kuitenkin jäätin. Toisaalta lähes 70 prosenttia työllistyneistä koki kuntoutuksen vaikuttaneen merkittävästi työllistymiseensä.

Kuntoutuksen vaikuttavuuteen keskittyvistä tarkasteluista erityisen paljon huomiota on herättänyt Leinosen ym. (2019) tutkimus, jossa verrattiin työeläkekuntoutusjakson vuosina 2008–2010 aloittaneiden 30–55-vuotiaiden henkilöiden ja tiettyjen taustatekijöiden avulla kaltaistettujen verrokkien työhön osallistumista. Tutkimuksen keskeinen tulos oli, että lyhyiden, enintään 10 kuukauden pituisten kuntoutusjaksojen jälkeen työhön osallistuminen oli jonkin verran yleisempää kuin verrokeilla, mutta kolmen vuoden kuluessa ero pieneni. Pidempien kuntoutusjaksojen eli mitä ilmeisimmin koulutuksen vaikutus tuli puolestaan näkyviin viiveellä. Tutkimuksen johtopäätös oli, että työeläkekuntoutuksen vaikuttavuus työssä jatkamiseen näyttää olevan vaatimatonta verrattuna rahalliseen panostukseen.

Uusimman kotimaisen tutkimuksen tulokset työeläkekuntoutuksen ja erityisesti työpaikalla tapahtuvien lyhytaikaisten toimien odotettua heikommasta vaikuttavuudesta ja kustannustehokkuudesta ovat herättäneet alan asiantuntijoiden ja päätöksentekijöiden piirissä keskustelua siitä, voisiko työeläkekuntoutuksen keinovalikoimaa ja työeläkekuntoutukseen liittyviä

prosesseja tarkentaa ja kehittää. Tässä yhteydessä on jäänyt melko vähäiselle huomiolle se, minkälaisiin työkyvyn edistämisen käsityksiin keskustelu nojaa. Erilaisten kehittämisideoiden taustalla oleva työkykyajattelu voi rajata merkittävästi sitä, minkälaiset kehittämisvaihtoehdot nähdään mahdollisiksi ja tarkoituksenmukaisiksi.

Työeläkekuntoutuksen perustana pidetään usein niin sanottua *työkyvyn tasapainomallia* (ks. esim. Järvikoski ym. 2018, 40–42). Tässä mallissa tavoitteena on saavuttaa työntekijän voimavarojen, osaamisen ja ammattitaidon tasapainoinen suhde työn vaatimuksiin. Tasapainomallin mukaan työkykyä tavoitellaan työntekijän resursseja ja osaamista vahvistamalla tai työolosuhteita muuttamalla. Viime aikoina työkykyä käsittelevässä kirjallisuudessa on kuitenkin alettu painottaa tasapainomallia laajempia työkyvyn käsitteitä. Tunnetuimmat *moniulotteiset työkykymallit* kuvaavat työkykyyn ja työkyvyttömyyden ehkäisyyn liittyviä osa-alueita laajasti niin mikrotason (yksilön ominaisuudet, toimintakyky, koulutus ja ammattitaito), mesotason (työpaikka, terveydenhuolto, sosiaaliturva, lähiyhteisö) kuin yhteiskunnan makrotason (kulttuuri, politiikka, lainsäädäntö, taloustilanne, työmarkkinat, työelämän muutos) näkökulmasta (ks. Lederer ym. 2014; Loisel ym. 2005). Tällaisissa malleissa työkyvyn suhteellisuus ja kontekstisidonnaisuus laajenee huomattavasti tasapainomallia pidemmälle. Olennaista on eri toimijoiden ja tasojen välinen vuorovaikutus. Lisäksi kirjallisuudessa on pohdittu työkyvyn (*work ability*) käsitteen yhteyttä laajasti ymmärrettyyn työllistyvyyden (*employability*) käsitteeseen (McQuaid & Lindsay 2005; Saikku 2013). Tässä laaja-alaisessa työllistyvyyden käsitteessä korostuvat monenlaiset tekijät mikrotasolta makrotasolle hieman samaan tapaan kuin moniulotteisissa työkykymalleissa, mutta painotus on hieman erilainen. Käsite tuo esiin yksilöllisten ominaisuuksien ja olosuhteiden, työhön ja työpaikkaan liittyvien tekijöiden, erilaisten sosiaaliturvajärjestelmän palvelujen kuten työvoimapalvelujen ja lisäksi työmarkkinatilanteen merkityksen osatyökykyisten työllistymiselle.

Tässä artikkelissa tarkastellaan työeläkelaitosten asiantuntijoiden näkemyksiä työeläkekuntoutuksen toimivuudesta ja vaikuttavuudesta. Aineistona käytetään kuntoutuksen parissa työskentelevien asiantuntijoiden haastatteluja. Päättökysymyksiä on kaksi. Tutkimuksessa kysytään ensin, miten työeläkelaitosten asiantuntijat näkevät työeläkekuntoutuksen keinojen ja prosessien toimivuuden ja niiden keskeiset kehittämistarpeet kuntoutuksen vaikuttavuuden parantamiseksi. Toiseksi asiaa lähestytään hieman yleisemmällä tasolla tarkastelemalla sitä, minkälaisiin työkyvyn edistämisen käsitteisiin asiantuntijoiden kehittämisajatukset perustuvat. Pääkysymysten lisäksi analyysissa sivutaan myös sitä, miten viimeaikaiset tutkimustulokset työeläkekuntoutuksen vaikuttavuudesta heijastuvat asiantuntijoiden näkemyksissä. Artikkelin tavoitteena on asettaa

työeläkelaitosten asiantuntijoiden kehittämisajatukset laajempaan viitekehykseen osaksi työkyvyn käsitteestä ja työeläkekuntoutuksen vaikuttavuudesta käytävää keskustelua.

Artikkelissa tarkastellaan asiantuntijahaastatteluihin perustuen kolmea aineistolähtöistä teemaa, jotka kytkeytyvät hieman eri tavoin edellä kuvattuihin työkyvyn käsitteisiin ja työkyvyn edistämisen malleihin. Ensimmäinen näistä teemoista on lyhyiden työkokeilujen uudistaminen työolosuhteiden muokkaamiseen panostamalla. Toisessa teemassa korostuu työeläkekuntoutuksen keinovalikoiman painopisteen siirtyminen kohti osaamisen kehittämiseen tähtäviä toimenpiteitä, joita ovat etenkin työhönvalmennus ja koulutus. Kolmannessa teemassa huomio kiinnittyy kuntoutujien työllistämisen edistämiseen osallistuvien sosiaaliturva- ja kuntoutusjärjestelmän organisaatioiden yhteistyön parantamiseen.

Aineisto ja menetelmät

Tutkimuksen aineisto koostuu kuudesta laajasta puolistrukturoidusta teemahaastattelusta, joissa oli yhteensä 15 haastateltavaa. Haastattelut toteutettiin marras- ja joulukuussa 2019, jolloin haastateltiin kaikkien suurten eläkelaitosten ja lisäksi eläkesäätiöiden ja -kassojen edustajia. Haastateltavien valinnan keskeisin kriteeri oli heidän asiantuntemuksensa ja pitkä työkokemuksensa työeläkekuntoutuksesta. Lisäksi haastateltaviksi haluttiin sekä vakuutuslääkäreitä että kuntoutusasiantuntijoita. Haastatteluissa oli paikalla 2–3 asiantuntijaa lukuun ottamatta yhtä haastattelua, jossa oli vain yksi haastateltava. Kaikkiin muihin haastatteluihin osallistuivat eläkelaitoksen ylilääkäri tai asiantuntijalääkäri sekä kuntoutuspäällikkö. Suurimmassa osassa haastatteluista paikalla oli myös kuntoutusasiantuntija. Haastateltavista 13 oli naisia ja kaksi miestä. Haastattelut suoritettiin pääkaupunkiseudulla ja Turussa haastateltavien työpaikoilla eläkelaitosten tiloissa. Pääkysymykset lähetettiin haastateltaville etukäteen, mutta kysymyksiä tarkennettiin haastattelujen edetessä. Haastatteluiden kesto oli noin kaksi tuntia, ja ne litteroitiin sanasta sanaan. Tallenteita ja litteroituja haastatteluja säilytetään tietoturvallisesti eikä ulkopuolisilla ole niihin pääsyä.

Kaikissa haastatteluissa käytiin läpi samat sisällölliset kokonaisuudet, jotka muodostivat etukäteen suunnitellun haastattelurungon. Nämä olivat työeläkekuntoutuksen ratkaisukäytäntö, kuntoutuksen prosessien toimivuus ja kehittäminen sekä kuntoutuksen vaikuttavuus. Tässä artikkelissa

tarkastellaan vain osaa haastatteluissa käsitellyistä aihepiireistä. Työeläkekuntoutuksen ratkaisukäytännön tarkastelu on rajattu kokonaan artikkelin ulkopuolelle. Silti on syytä ottaa huomioon, että haastattelun aikana käsitellyt aihepiirit ovat saattaneet vaikuttaa toisiinsa. Lisäksi on huomioitava, että tällaisessa tutkimusasetelmassa temaattiset valinnat ja kysymysmuotoilut vaikuttavat aina jonkin verran siihen, minkälaisia näkemyksiä haastateltavat tuovat esiin ja millä tavalla (ks. esim. Hirsjärvi & Hurme 2008). Artikkelissa olevia lainauksia on muokattu kielellisesti luettavuuden parantamiseksi muun muassa sanojen toistoa ja puhekielisyttä poistamalla. Lainausten perään on merkitty haastattelun järjestysnumero (H1–H6).

Menetelmällisesti tutkimus perustuu temaattiseen sisällönanalyysiin (Tuomi & Sarajärvi 2017). Artikkelin tuloslukuissa käsiteltävät kolme teemaa muodostuivat aineistolähtöisesti, eivätkä ne olleet sellaisenaan osa haastattelurunkoa. Tulosten analyysi ei kuitenkaan jää puhtaasti aineiston tasolle. Analyysin ensisijaisena kohteena on haastateltavien näkemykset työeläkekuntoutuksen ongelmista ja kehittämisvaihtoehdoista, mutta lisäksi haastateltavien näkemyksiä suhteutetaan siihen, minkälaiseen työkykyajatteluun ne kulloinkin viittaavat. Vaikka analyysia ei jäsennetä tietyn teoreettisen mallin mukaan kuten teorialähtöisessä tutkimuksessa, havainnot kytketään työkyvyn edistämisen teoreettiseen käsitteistöön ja kuntoutuksen vaikuttavuutta käsittelevässä taustakirjallisuudessa esiin nostettuihin teemoihin.

Ennen teoreettisen näkökulman mukaan ottamista asiantuntijoiden näkemykset luokiteltiin tarkkarajaisiin sisällöllisiin alateemoihin, joista osa asettui osaksi laajempaa yläteemaa. Esimerkiksi ”kuntoutuksen keinot” oli yläteema, jonka alle sijoittui sellaisia alateemoja kuten työkokeilu ja koulutus mutta myös vielä yksityiskohtaisempia teemoja kuten työn muokkaus tai palveluntuottajan apu. Teemojen koodaamisessa ja analyysissa hyödynnettiin ATLAS.ti-ohjelmaa. Aineiston luennassa kiinnitettiin huomiota erityisesti niihin tutkimuskysymyksen kannalta olennaisiin asioihin, jotka toistuivat useissa haastatteluissa. Toisaalta myös jotkin yksittäiset kommentit on otettu huomioon, jos niiden on katsottu tuovan merkittävää lisävalaistusta johonkin keskeiseen kysymykseen. Haastatteluissa esitettyjen näkemysten arviointia helpottaa myös se, että useimmissa haastatteluissa oli mahdollista ottaa huomioon muiden asiantuntijoiden vahvistus tai tarkennus toisen asiantuntijan näkemykseen.

Työeläkekuntoutuksen kehittämissuunnat asiantuntijahaastatteluissa

Työolosuhteiden muokkaaminen ja työkyvyn tasapainomalli

Eläkelaitosten asiantuntijoiden haastatteluiden perusteella työkokeiluja pidetään monissa tilanteissa työeläkekuntoutuksen tarkoituksenmukaisimpana ja kustannustehokkaimpana keinona. Työkokeilun perustana on ajatus, että työtehtäviä ja työaika muokataan työkyvyn tasapainomallin mukaisesti niin, että työnkuva sopisi mahdollisimman hyvin yhteen henkilön toimintakyvyn kanssa ja siten tukisi työkykyä ja kuntoutumista. Tämä tasapainomallin mukainen tavoite ei kuitenkaan näytä aina toteutuvan. Keskeiseksi työkokeilujen ongelmaksi haastatteluissa nähtiin se, että niiden sisältöä, työn muokkausta ja sitä, mitä tapahtuu työkokeilun jälkeen, ei usein pohdita riittävästi kuntoutujan, työpaikan ja eläkelaitoksen kesken. Tällaisia havaintoja on tehty myös aiemmin muun muassa kuntoutujien omiin kokemuksiin perustuvissa tutkimuksissa (Härkääpää ym. 2011; Kulmala 2017).

Työkokeilujen hyötyä ja vaikutusta työssä jatkamiseen varsinkin pidemmällä tähtäimellä epäiltiin osassa haastatteluista melko voimakkaasti suhteessa siihen, että työkokeilu on ensisijainen ja käytetyin työeläkekuntoutuksen keino, esimerkiksi näin: ”sen vaikuttavuudesta voidaan olla montaa mieltä, sitä se varmastikaan ei niin suurella tasolla ole” (H6). Työeläkelaitosten asiantuntijoiden piirissä kriittinen suhtautuminen työkokeiluihin näyttää lisääntyneen erityisesti viime aikoina. Tähän liittyen useammassa haastattelussa viitattiin aiemmin samana vuonna julkaistuun Työterveyslaitoksen tutkijoiden johdolla tehtyyn tutkimukseen (Leinonen ym. 2019), jossa lyhytkestoisten työeläkekuntoutuksen toimenpiteiden (alle 10 kk) eli käytännössä enimmäkseen työkokeilujen vaikutuksesta työhön osallistumiseen ei saatu kovin vahvaa näyttöä. Nämä tutkimustulokset ovat selvästi vaikuttaneet siihen, että työkokeilujen toimivuutta pohditaan aiempaa tarkemmin myös työeläkelaitoksissa. Kyseisen tutkimuksen mainittiin laittaneen ”koko alaa vähän miettimään työkokeilujen tarkoituksenmukaisuutta tarkemmin” (H3).

VI: (...) Työterveyslaitoksenko se oli se tutkimus siitä, että työkokeilut tietyllä tavalla ovat vähän sellaisia... että lähdetäänkö niihin liian köykäsin perustein, että onko se aina tarpeen ja tarkoituksenmukaista. H1

Haastatteluissa tuli esiin ajatuksia siitä, että työkokeilut ja niiden hakeminen on tehty liian helpoksi vaihtoehdoksi työnantajille. Työkokeilua saatetaan hyödyntää esimerkiksi osasairauspäivärahan sijaan, koska se on edullisempi vaihtoehto työnantajille: ”Työnantajat ovat oppineet käyttämään sitä, huomanneet että tämähän on joustava järjestelmä, ei tule heille kustannuksia sen ajalta” (H2).

Yksi suurimmista huolenaiheista liittyi siihen, että työnantajat käyttävät työkokeilua keinona palata takaisin täysin samaan työhön, mikä ei monissa tapauksissa riitä tukemaan kuntoutujan työssä jatkamista pidemmällä tähtäimellä. Lisäksi ongelmana on haastateltavien mukaan edelleen myös se, että työnkuva saattaa palata työkokeilujakson jälkeen liian aikaisin takaisin aiempiin tehtäviin. Yhden haastateltavan mukaan työkokeilussa annetaan toisinaan vain ”puoli vuotta lisää tekohengitystä” (H3), jonka jälkeen todetaan, ettei ihminen kykene kokeiltuun työhön.

V1: Pitäisi oikeasti pidemmällä tähtäimellä tehdä [muutoksia] ja työkokeilun aikana tehdä jotain muutakin kuin ihan siihen työaikaan liittyviä muutoksia. H1

V2: Jotta se tukeminen on järkevää, siinä täytyy muovata sitä tekemistä niin, että se työhön paluu ei altista sairastumiselle vaan tukee [toipumista]. (...) H5

Haastattelujen perusteella työkokeilun ei tulisi olisi liian automaattinen vaihtoehto myöskään eläkelaitoksen keinovalikoimassa.

V2: (...) on tehty automatisaatiota ja on viety työkokeilusopimukset verkkoon ja silloin työnantaja voi jo työntekijän kanssa tehdä ne sopimukset ja sitten laittaa hakemuksen (...) iso työnantaja [saattaa] ottaa sen tavaksi, että kaikki jotka palaavat sairauslomalta tulevat työkokeilun kautta sisään, ja sitten jatkavat sitä normityötä, ja tästä on ollut keskustelua jonkin verran. H6

Työkokeilujen kritiikki on vahvistanut erilaisten kehittämisehdotusten pohdintaa. Haastateltavien mukaan eläkelaitoksissa on pyritty viemään työkokeiluja siihen suuntaan, että niiden sisältöä mietittäisiin aiempaa tarkemmin yhdessä työnantajien kanssa. Asiantuntijat ovat käyneet keskustelua siitä, miten työnantajia olisi mahdollista sitouttaa nykyistä paremmin työnkuvan muokkaamiseen työkokeilun aikana. Työnantajien sitouttamiseksi haastatteluissa tuli esiin ajatus siitä, että työkokeilu olisi järkevää jakaa kahteen eri osaan. Tässä ajatuksessa omaan työhön paluun tuki ja uusiin tehtäviin omalla työnantajalla siirtyminen olisivat kaksi eri keinoa, joilla olisi myös eri kriteerit. Tällöin työnantajalle voitaisiin asettaa tiukempia ehtoja eläkejärjestelmän rahoittamalle työkokeilulle, erityisesti kun palataan omaan työhön. Tarkoituksena olisi vaatia työnantajalta tarkempaa selvitystä siitä, mitä työkokeilun aikana tehdään ja miten sen avulla käytännössä edistetään henkilön paluuta työelämään ja jatkamista työssä työkokeilun jälkeen.¹ Lisäksi

¹ Haastatteluajankohtana ajatus työkokeilun kriteerien uudistamisesta oli vasta alustava idea. Tämän jälkeen työeläkealan kuntoutusasiantuntijat ovat jatkaneet keskustelua, ja noin vuosi haastattelujen jälkeen idea eteni käytännön tasolle, kun Tela julkaisi uudet suositukset työeläkekuntoutuksena korvattavista toimenpiteistä (Tela 2021). Uusissa suosituksissa työkokeilu on jaettu kahteen osaan haastatteluissa esiin tulleen ajatuksen mukaisesti ja omassa työssä tehtävän työkokeilun kriteerit on määritelty aiempaa tarkemmin.

haastateltavat toivat myös yleisemmin esiin, että työnantajilta voitaisiin vaatia tiukempaa sitoutumista työn muokkaukseen ja henkilön toimintakyvyn ja työtehtävien yhteensovittamiseen. Tämä puolestaan edellyttää yhteistyötä eri toimijoiden kesken.

VI: (...) mikä tukee (...) kuntoutuksen onnistumista, varsinkin työpaikkakuntoutuksen? Se että siinä on paitsi yhteys työntekijään myös yhteys työpaikkaan (...) tai tavallaan siihen kolminaisuuteen, jonka muodostaa työnantaja, työterveyshuolto ja työeläkevakuuttajat, [ja se että] siinä on riittävä määrä kommunikaatiota. Tietysti se hakijahenkilö siinä keskellä. H2

Kaiken kaikkiaan edellä kuvatuissa esimerkeissä painottuu työolosuhteiden ja työn vaatimusten muokkaamisen merkitys työssä jatkamisen tukemisessa. Työkykyajattelun näkökulmasta tällaiset näkemykset perustuvat pitkälti työkyvyn tasapainomallin mukaiselle työkykykäsitykselle. Työkyvyn tasapainomallissa työtehtävien ja työntekijän kykyjen tasapaino voidaan saavuttaa joko työntekijän resursseja ja osaamista kehittämällä tai työolosuhteita muokkaamalla. Työkokeilujen kritiikissä ja uudistamishdotuksissa painottuu näistä jälkimmäinen: jotta työntekijän terveydentilan ja työn vaatimusten välistä tasapainoa voidaan tukea riittävästi, työolosuhteiden muokkaamiseen olisi syytä kiinnittää aiempaa enemmän huomiota sekä työkokeiluja suunniteltaessa että niiden jälkeen. Huomionarvoista on lisäksi se, että työkokeilujen kehittämishdotuksissa viitattiin työpaikan, eläkelaitoksen ja kuntoutujan vuorovaikutuksen vahvistamiseen. Tämä vuorovaikutuksen huomioiminen laajentaa työkokeilujen uudistamiseen liittyvää työkykyajattelua hieman tasapainomallia laajemmalle, vaikka päähuomio onkin työnantajan roolissa.

Osaamisen kehittäminen ja työkykyajattelun laajentuminen

Työolosuhteiden muokkaamisen ohella haastatteluissa painottui teema, joka korostaa työkyvyn tasapainomallin toista osatekijää eli osaamisen kehittämistä työkyvyn edistämässä. Osaamisen kehittämisen tavoitteena on löytää toimintakyvyn kannalta sopiva uusi työ joko omalta työpaikalta tai muualta ja siten saavuttaa tasapaino yksilön resurssien ja työtehtävien välillä. Tämä teema näkyi siinä, miten haastateltavat toivat esiin koulutuksen ja työhönvalmennuksen lisääntyvää merkitystä. Haastateltavien mukaan näistä keinoista on entistä useammin lähdetty hakemaan vaikuttavampia ratkaisuja silloin, kun työkokeilu ei näytä riittävän. Työhönvalmennusta kuvattiin työkokeilua ja koulutusta yhdistäväksi keinoksi, jossa työntekijä voidaan suunnitelmallisen perehdyttämisen ja mahdollisesti pienimuotoisen lisäkoulutuksen avulla siirtää uudenslaisiin tehtäviin. Yhteistyön näkökulmasta työhönvalmennus vaatii usein vielä tiiviimpää vuorovaikutusta eri toimijoiden kesken

kuin työkokeilu. Työhönvalmennus nähtiin useissa puheenvuoroissa mahdollisuutena, jota käytetään melko vähän mutta jota olisi tarkoituksenmukaista hyödyntää nykyistä enemmän työeläkekuntoutuksen vaikuttavuuden parantamiseksi. Muutamien haastattelujen mukaan työhönvalmennus on lisääntynyt viime vuosina.

VI: Me olemme [viimeisen] muutaman vuoden yrittäneet painottaa sitä, että (...) työnkuva ihan oikeasti muuttuisi. (...) Tämän takia olemme työhönvalmennuksesta alkaneet rummuttaa, mikä on meillä ollut alikäytetty [kuntoutusmuoto]. H4

Työhönvalmennuksen lisäksi myös koulutus nähdään hieman aiempaa useammin tarkoituksenmukaiseksi vaihtoehdoksi pitkäkestoisemman työllisyysvaikutuksen näkökulmasta. Useamman haastattelun mukaan koulutuksiin on myönnetty tukea aikaisempaa enemmän. Varsinkin nuorten kohdalla koulutusvaihtoa mietitään siltä kannalta, että toisiko koulutus kestävimmän ratkaisun: jotta ei oltaisi ”hakemassa jonkun hetken päästä työkokeilua uudelleen ja uudelleen” (H2). Haastateltavat toivat esiin, että työelämän muutos vaikuttaa koulutuksen painottumiseen kuntoutuksen keinona. Kevyempiin tehtäviin on entistä vaikeampaa siirtyä ilman lisäkoulutusta. Myös uudet tutkimustulokset, jotka ovat kyseenalaistaneet lyhytkestoisen työeläkekuntoutuksen vaikuttavuutta, ovat haastattelujen mukaan herättäneet keskustelua koulutusmahdollisuuksista työkokeilujen vaihtoehtoina.

VI: (...) ollaan varmaan nykyään kriittisempiä myös täällä eläkeyhtiössä, jos arvioidaan jo heti (...), että todennäköisesti pelkkä lyhyt työkokeilu ei tule [riittämään], että hänellä on kuitenkin niin paljon sitä sairautta, että olisi parempi jo tässä vaiheessa lähteä miettimään jotakin lisäkoulutusta tai uudelleenkoulutusta. Silloin me välttämättä ei lähdetä tukemaan sitä työkokeilua, vaan ohjataan ihminen palveluntuottajalle pohtimaan jo siinä vaiheessa. H3

Voidaan todeta, että työeläkelaitoksissa pohditaan aiempaa enemmän sitä, milloin työhönvalmennus, täydennyskoulutus tai uuteen ammattiin johtava koulutus olisi perusteltua kuntoutuksen vaikuttavuuden parantamiseksi. Työkyvyn tasapainomalliin suhteutettuna tässä suuntauksessa korostuu etenkin osaamisen kehittäminen mutta samalla myös työolosuhteiden ja työtehtävien muuttaminen, mihin osaamisen kehittämisellä pyritään. Työkyvyn tasapainomallin molempien ulottuvuuksien lisäksi osaamisen kehittämisellä on kuitenkin yhtymäkohtia myös laaja-alaisempien työkykymallien kanssa. Työeläkekuntoutuksena toteutettavassa työhönvalmennuksessa ja koulutuksessa korostuvat tietyt moniulotteisten työkykymallien (Lederer ym. 2014) osa-alueet niin mikrotasolla (yksilön kouluttautuminen ja ammattitaidon kehittäminen), mesotasolla (työpaikka, kuntoutuksen palveluntuottajat ja oppilaitokset osaamisen kehittämisen mahdollistajina)

kuin makrotasollakin (työelämän muutos osaamisen kehittämisen edellyttäjänä). Osaamisen kehittämiseen liittyvässä asiantuntijapuheessa työkykyajattelu on siten jonkin verran laajempaa kuin työolosuhteiden muokkaamista käsittelevissä kehittämisideoissa. Molemmissa huomioidaan olennaisten mesotason organisaatioiden yhteistyön merkitys, mutta osaamisen kehittämisessä myös yksilöllinen mikrotaso ja yhteiskunnallinen makrotaso nousevat esiin: kuntoutuja saa aktiivisemmän roolin ja yhteiskunnallisen muutoksen merkitys korostuu.

Työeläkekuntoutuksen kehittäminen osana sosiaaliturva- ja kuntoutusjärjestelmän kokonaisuutta

Työolosuhteiden muokkaamisen ja osaamisen kehittämisen lisäksi haastatteluissa tuli esiin teema, joka kytkeytyy tasapainomallin sijaan pääasiassa moniulotteisiin työkyvyn edistämisen malleihin. Tässä teemassa huomion kohteena on se, miten työeläkekuntoutuksen vaikuttavuutta olisi mahdollista parantaa kehittämällä yhteistyötä sosiaaliturva- ja kuntoutusjärjestelmän eri toimijoiden välillä. Tähän teemaan liittyvissä kehittämis ehdotuksissa korostuu sellaisten sosiaaliturvajärjestelmän ja terveydenhuollon toimijoiden merkitys, jotka ovat olennainen osa moniulotteisten työkykymallien mesotasoa ja jotka korostavat myös joidenkin makrotason tekijöiden (esimerkiksi työmarkkinatilanne) merkitystä työssä jatkamisen tukemisessa (Lederer ym. 2014; Loisel ym. 2005). Kun työolosuhteiden muokkaamisessa ja osaamisen vahvistamisessa tärkeimpänä pidettiin yhteistyötä työnantajien kanssa, tässä yhteydessä haastatteluissa painottui työeläkelaitosten yhteistyön kehittäminen Kelan ja työvoimapalvelujen kanssa mutta myös hoitavien tahojen kanssa. Haastatteluissa toivottiin enemmän ”integroitua toimintaa” siten, että eri palveluita voisi tarvittaessa saada nykyistä helpommin samaan aikaan tai limittäin.

Kelan ja työeläkelaitosten yhteistyö nähtiin melko toimivana, mutta sitä olisi haastattelujen mukaan silti mahdollista parantaa. Kelan ja työeläkelaitosten järjestämät ja eri vaiheisiin sopivat palvelut voisivat nivoutua nykyistä paremmin yhteen. Uusimmista keskustelunavauksista kuntoutuskomitean (STM 2017) ehdottamaa eri organisaatioiden yhteistä asiakassuunnitelmaa pidettiin hyvänä ratkaisuna. Yhteinen asiakassuunnitelma voisi vähentää päällekkäisen työn tarvetta ja tiedonkulun ongelmia. Haastatteluissa korostettiin, että monet asiakkaat ovat yhteisiä sosiaaliturvajärjestelmän eri organisaatioiden kesken. Esimerkiksi Kelan, TE-palvelujen ja työeläkelaitosten yhteistyötä parantaisi haastateltavien mukaan se, että ammattilaiset näkisivät pa-

remmin, mitä kuntoutukseen liittyviä toimenpiteitä toinen organisaatio on myöntänyt ja millä perusteella.

V1: Olisihan se järkevää, (...) jos nyt vaikka miettii, että miten paljon se nopeuttaisi, jos vaikka näkisi sairauspäiväraha-kauden arviot tai jotkut lausunnot jo heti tai jotain mitä siellä on tapahtunut. Nyt lähdetään siitä, että me tarvitaan tämä ja tämä asiakirja tai lausunto, että me päästään edes jotenkin jyvälle siitä kokonaistilanteesta ja sen sairauden kehityksestä. V2: [Esimerkiksi] TE-hallinnon toimet, siellä tehdään paljon toimia [jotka] eivät näy meille. Niitä varmaan pystyttäisiin puolin ja toisin hyödyntämään, koska asiakkaat ovat kuitenkin yhteisiä. H6

V1: Se että [tiedot] olisivat yhteisesti jossain tallennettuna, kyllä varmaan nopeuttaisi, koska menehän meillä nyt aikaa siihenkin, että me haalitaan tietoa. H4

Monet viimeaikaiset uudistukset ovat paranteet yhteistyökäytäntöjä vakuutusjärjestelmän (Kela ja työeläkelaitokset), terveydenhuollon ja työnantajien välillä. Erityiseksi ongelmakohtaksi ovat muodostuneet sellaiset tilanteet, joissa työkykyongelmia kokeva henkilö voisi hyötyä vuorotellen sekä työeläkelaitoksen että TE-toimiston palveluista. Haastateltavien mukaan yhteistyö TE-toimistojen kanssa on kuitenkin vähäistä. Työeläkelaitosten ja TE-toimistojen palvelut eivät näytä nivoutuvan asiakaslähtöisesti yhteen.

Useassa haastattelussa korostui, että kuntoutujien työllistymisen edistämiseksi eläkelaitokset ja TE-palvelut voisivat monissa tilanteissa tehdä toisiaan täydentäviä toimia ja että yhteistyölle olisi tarvetta nykyistä enemmän. Tätä näkökulmaa tukee se, että työeläkekuntoutukseen oikeutettujen joukossa on paljon työttömyyttä (ja myös työttömyyden uhkaa) ennen ja jälkeen kuntoutuksen (Laaksonen ym. 2014). Kuntoutujan ja koko yhteiskunnan näkökulmasta kyse on viime kädessä siitä, mikä taho pystyy parhaiten auttamaan kuntoutuksen jälkeisessä työllistymisessä, jos kuntoutus ei suoraan tuota toivottua tulosta. Jos esimerkiksi työeläkejärjestelmän rahoittaman työkokeilun jälkeen henkilö ei työllisty, tarvittaisiin usein TE-palvelujen tukea. Haastateltavien mukaan tällaisissa tilanteissa siirtymät työeläkekuntoutuksen ja TE-palvelujen välillä eivät aina toimi optimaalisella tavalla.

V1: TE-hallinnon (...) asiakkaaksi meidän asiakkaat ei meinaa millään päästä. (...) Se linkki ei jatku, että meiltä siirtyisi sinne [TE-toimistoon](...), jos ei ole työpaikkaa mihin voi palata (...). Tavallaan se viimeinen askel tulisi myös täytettyä eikä vaan pelkästään että he jää sitten työttömiksi työnhakijoiksi (...). [TE-toimiston palvelut] voisivat alkaa jo meidän toimenpiteiden aikana

tarvittaessa. Ne voisivat mennä päällekkäin, saattaen vaihtaen uuden palvelun piiriin. (...) Se olisi hienoa, jos sen saisi [toimimaan]. H1

V3: Me tarvittaisiin ehdottomasti lisää yhteistyötä TE-toimiston ja Kelan kanssa edelleen, ja nimenomaan palveluiden yhteen limittämisessä, saumattomuudessa. H4

Lisäksi muutamissa haastatteluissa tuotiin esiin sellaisia yhteistyöhön liittyviä kehittämiskohteita TE-palvelujen ja työeläkelaitosten välillä, joissa nämä organisaatiot toimivat kuntoutujan näkökulmasta ristiriitaisesti. Kuntoutushakemuksissa saattaa esimerkiksi olla sellaisia alun perin TE-toimistoissa tehtyjä suunnitelmia, jotka eivät työeläkekuntoutuksen asiantuntijoiden näkemyksen mukaan ole tarkoituksenmukaisia hakijan terveydentilan näkökulmasta. Haastatteluissa korostui, että vastaavien tilanteiden välttämiseksi tarvittaisiin yhteisen ymmärryksen kasvattamista sellaisten sosiaaliturvajärjestelmän organisaatioiden rooleista ja vastuunjaosta, jotka tavalla tai toisella osallistuvat työkykyongelmia kohtaavien ihmisten työhön osallistumisen tukemiseen. Tämä edellyttää moniulotteista näkökulmaa työkyvyn edistämiseen: huomion kiinnittämistä erilaisten mesotason toimijoiden vuorovaikutukseen sekä työllistymisen tukemiseen liittyviin kysymyksiin laajemmin kuin pelkästä kuntoutuksen tai terveydentilan ja työn yhteensovittamisen näkökulmasta. Työeläkekuntoutusta tulisi tässä ajattelussa kehittää osana koko sosiaaliturva- ja kuntoutusjärjestelmän kokonaisuutta.

Johtopäätökset: Työkykyajattelu työeläkekuntoutuksen kehittämisessä

Työeläkelaitosten asiantuntijoiden haastattelujen perusteella erityisesti lyhytaikaisten työkokeilujen vaikuttavuuteen suhtaudutaan aiempaa kriittisemmin. Keskeisenä kehittämisen kohteena haastatteluissa nähtiin ensinnäkin panostaminen työn muokkaamiseen työkokeilujen aikana ja jatkotoimenpiteisiin työkokeilujen jälkeen. Työkykyajattelun näkökulmasta tässä korostuu työkyvyn tasapainomallin keskeinen osatekijä eli työolosuhteiden muokkaaminen terveydentilalle sopivaksi ja tähän liittyen eläkelaitoksen, työnantajan ja työterveyshuollon yhteistyö. Työkyvyn tasapainomallisissa toimijoiden yhteistyöhön ei yleensä ole kiinnitetty kovin paljon huomiota (Järvikoski ym. 2018, 42), joten tässä mielessä työkokeilujen uudistamista koskevassa keskustelussa on piirteitä myös perinteistä tasapainomallia laaja-alaisemmasta työkykyajattelusta.

Toiseksi työkokeiluja pitkäkestoisemmat ja vahvemmin työntekijän osaamisen ja ammattitaidon uudistamiseen tähtäävät toimenpiteet, kuten työhönvalmennus ja koulutus, nähtiin aiempaa useammin tarkoituksenmukaisiksi vaihtoehdoiksi kestävien työllisyysvaikutusten näkökulmasta. Tämänkin suuntauksen taustalla on nähtävissä työkyvyn tasapainomalli, mutta edellisestä poiketen ensisijaisesti sen toinen ulottuvuus eli osaamisen kehittäminen. Toisaalta osaamisen kehittämisen tarkoituksena on työnkuvan muuttaminen terveydentilalle sopivammaksi, joten tällaisissa toimenpiteissä yhdistyvät työkyvyn tasapainomallin eri ulottuvuudet. Lisäksi työhönvalmennusta ja koulutusta korostava suuntaus tuo esiin sen moniulotteisten työkykymallien (Lederer ym. 2014) näkökulman, että työkyvyn edistäminen edellyttää usein monien eritasoisten tekijöiden huomioimista. Nämä kuntoutusmuodot korostavat ensinnäkin yksilön kehittämistä (mikrotaso), toiseksi työpaikan, kuntoutuksen palveluntuottajan ja koulutusta järjestävien tahojen kaltaisia mesotason toimijoita ja niiden yhteistyötä ja kolmanneksi sellaisia makrotason teemoja kuin työelämän muutos osaamisen kehittämisen edellyttäjänä.

Kolmanneksi haastatteluissa korostuivat sosiaaliturvajärjestelmän eri toimijoiden yhteistyön kehittämistarpeet. Tällöin keskeiseksi teemaksi nousi työeläkelaitosten vuorovaikutus paitsi Kelan myös TE-palvelujen kanssa. Sosiaaliturva- ja kuntoutusjärjestelmän toimijoiden yhteistyön kehittämisen painottamisessa tulee esiin moniulotteisten työkykymallien näkökulma ensinnäkin siltä kannalta, että tällaisessa ajattelussa huomioidaan laaja-alaisesti meso- tai organisaatiotason järjestelmien ja niiden välisen vuorovaikutuksen merkitys työkykyongelmia kohtaavien henkilöiden työhön paluun tukemisessa. Toiseksi eläkelaitosten asiantuntijoiden korostama yhteistyön tarve työvoimapalveluiden kanssa nostaa esiin sen, että osatyökykyisten työllistymisessä keskeistä on kuntoutuspalveluiden ohella myös makrotason tekijät, etenkin työmarkkinoiden ajankohtainen tilanne. Tästä näkökulmasta ammatillisen kuntoutuksen keskeisiin kysymyksiin kuuluvat terveydentilan ja työtehtävien tasapainoisen suhteen (työkyvyn tasapainomalli) ja eri järjestelmien välisen vuorovaikutuksen lisäksi myös laaja-alaiset yhteiskunnalliset kysymykset työllisyydestä, työmarkkinoiden toiminnasta ja työllistyvyydestä (McQuaid & Lindsay 2005; Saikku 2013). Tämä tarkoittaa muun muassa sitä, että työeläkekuntoutukseen oikeutettujen henkilöiden työhön paluun tukemisessa olisi olennaista tarkastella kuntoutujien työllistymistä kokonaisvaltaisemmin kuin pelkästään työeläkejärjestelmän näkökulmasta.

Haastatteluissa esiin tulleet kehittämiskohteet tukevat tutkimuskirjallisuudessa lisääntyntä keskustelua työkyvyn käsitteen moniulotteisuudesta (Ilmarinen ym. 2006; Järvikoski ym. 2018). Lisäksi haastateltavien puheessa näkyi ajattelutapojen muutos sellaiseen suuntaan, joka saa tukea

aiemmasta empiirisestä tutkimuksesta. Kuntoutujien omiin kokemuksiin perustuvissa tutkimuksissa on tuotu esiin muun muassa työnantajien panoksen riittämättömyyttä työkokeilun aikana ja sen jälkeen ja lisäksi tyytymättömyyttä erityisesti TE-palvelujen toimintaan sekä työeläkelaitosten ja palveluntuottajien jatko-ohjaukseen kuntoutusjakson jälkeen (Järvikoski & Härkäpää 2012; Kulmala 2017, 24–30). Selkeimmin haastatteluissa näkyi kuitenkin puoli vuotta ennen haastatteluajankohtaa julkaistu vaikuttavuustutkimus (Leinonen ym. 2019), jonka johtopäätöksenä etenkin lyhytkestoiset työeläkekuntoutuksen keinot ovat asettuneet aiempaa kriittisempään valoon. Lisäksi haastateltavien esiin tuoma painopisteen siirtäminen kohti eri toimijoiden intensiivisempää ja integroidumpaa yhteistyötä on yhdenmukainen monien aiempien tutkimusten johtopäätösten kanssa (Juvonen-Posti 2018; Juvonen-Posti & Pensola 2016; Lindh 2013; Liukko & Kuuva 2015; Sormunen ym. 2017). Kuntoutusverkoston yhteistyötä koskevissa tutkimuksissa työeläkelaitosten rooli on kuitenkin jäänyt melko vähälle huomiolle.

Tämän artikkelin tulosten perusteella työeläkekuntoutuksen kehittämisessä olisi tarpeen kiinnittää huomiota ensinnäkin työolosuhteiden yksilölliseen muokkaamiseen ja työntekijän osaamisen ja ammattitaidon vahvistamiseen, toiseksi mesotason järjestelmien yhteistyöhön ja kolmanneksi työmarkkinoiden sekä talous- ja työllisyystilanteen kaltaisiin makrotason tekijöihin. Tämä edellyttää kaikkien työhön paluun tukemista edistävien organisaatioiden tiivistä vuorovaikusta, mukaan lukien vakuutusjärjestelmän toimijat, kuntoutuksen palveluntuottajat, työpaikka, terveydenhuolto sekä työ- ja elinkeinopalvelut. Sosiaaliturva- ja kuntoutusjärjestelmän kokonaisuuden kannalta tässä artikkelissa on korostunut erityisesti eläkejärjestelmän ja TE-palvelujen yhteistyön kehittäminen. Yleisemmällä tasolla tämä edellyttäisi eläke- ja työpolitiikan integraation vahvistamista osana yhtenäisempää kuntoutuspolitiikkaa (ks. Suikkanen & Lindh 2012). Työeläkekuntoutuksen kehittämisessä työkyvyn käsitettä olisi perusteltua ajatella laaja-alaisesti, mikä saattaisi tukea käynnissä olevaa suuntausta kohti intensiivisempää työolosuhteiden muokkausta, monipuolisempaa yksilön valmiuksien vahvistamista työhönvalmennuksella tai koulutuksella ja verkostomaista yhteistyötä eri toimijoiden kesken.

Lähteet

Cullen KL, Irvin E, Collie A ym. (2018) Effectiveness of Workplace Interventions in Return-to-Work for Musculoskeletal, Pain-Related and Mental Health Conditions: An Update of the Evidence

and Messages for Practitioners. *J Occup Rehabil* 28, 1–15. <https://doi.org/10.1007/s10926-016-9690-x>

Dibben P, Wood G, O'Hara R (2018) Do return to work interventions for workers with disabilities and health conditions achieve employment outcomes and are they cost effective? A systematic narrative review. *Employee Relations* 40, 6, 999–1014. <https://doi.org/10.1108/ER-01-2017-0023>

ETK (2016) Työeläkekuntoutus vuonna 2015. Eläketurvakeskuksen tilastoja 7, Helsinki.

ETK (2020) Työeläkekuntoutus vuonna 2019. Eläketurvakeskuksen tilastoja 4, Helsinki.

Gould R, Härkäpää K, Järvikoski A (2012) (toim.) Toimiiko työeläkekuntoutus? Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 1, Helsinki.

Hirsjärvi S, Hurme H (2008) Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus, Helsinki.

Härkäpää K, Järvikoski A, Gould R (2011) Asiakaslähtöisyys, tiedonsaanti ja tuki kuntoutusprosessissa. Esimerkkinä työeläkekuntoutus. Teoksessa A Järvikoski, J Lindh, A Suikkanen (toim.) Kuntoutus muutoksessa. Lapin yliopistokustannus, Rovaniemi.

Ilmarinen J, Gould R, Järvikoski A, Järvisalo J (2006) Työkyvyn moninaisuus. Teoksessa R Gould, J Ilmarinen, J Järvisalo, S Koskinen (toim.) Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Kansanterveyslaitos ja Työterveyslaitos, Helsinki, 17–34.

Juvonen-Posti P (2018) Work-related rehabilitation for strengthening working careers. A multiperspective and mixed methods study of its mechanisms. Oulun yliopisto.

Juvonen-Posti P, Pensola T (2016) (toim.) Kohti koordinoitua yhteistoimintaa. Ammatillisen kuntoutuksen työnjako. Työterveyslaitos, Helsinki.

Järvikoski A, Takala E-P, Juvonen-Posti P, Härkäpää K (2018) Työkyvyn käsite ja työkykymallit kuntoutuksen tutkimuksessa ja käytännöissä. Sosiaali- ja terveysturvan raportteja 13, Kela, Helsinki.

Järvikoski A, Härkäpää K (2012) Miten kuntoutusprosessi etenee? Teoksessa R Gould, K Härkäpää, A Järvikoski (toim.) Toimiiko työeläkekuntoutus? Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 1, Helsinki.

Kulmala J, (2017) Palveluverkoston toteuttaman työeläkekuntoutuksen vaikuttavuus. Tampereen yliopisto.

Laaksonen M, Blomgren J, Gould R (2014) Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden sairauspäiväraha-, kuntoutus- ja työttömyyshistoria. Rekisteripohjainen tarkastelu. Eläketurvakeskuksen raportteja 5, Helsinki.

Lederer V, Loisel P, Rivard M, Champagne F. (2014) Exploring the diversity of conceptualizations of work (dis)ability. A scoping review of published definitions. *J Occup Rehabil* 24, 242–267.
<https://doi.org/10.1007/s10926-013-9459-4>

Leinonen T, Viikari-Juntura E, Husgafvel-Pursiainen K ym. (2019). The effectiveness of vocational rehabilitation on work participation: a propensity score matched analysis using nationwide register data. *Scand J Work Environ Health* 45, 6, 651–660. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3823>

Lindh J (2013) Kuntoutus työn muutoksessa. Yksilön vajavuuden arvioinnista toimintaverkostojen rakenteistumiseen. Lapin yliopisto, Rovaniemi.

Liukko J, Kuuva N (2015) Toimijoiden yhteistyö työkykyongelmien hallinnassa. Ammattilaisten haastatteluihin perustuva tutkimus. Eläketurvakeskuksen raportteja 3, Helsinki.

Loisel P, Buchbinder R, Hazard R ym. (2005) Prevention of work disability due to musculoskeletal disorders. The challenge of implementing evidence. *J Occup Rehabil* 15, 507–524.
<https://doi.org/10.1007/s10926-005-8031-2>

McQuaid RW, Lindsay C (2005) The concept of employability. *Urban Studies* 42, 2, 197–219.

<https://doi.org/10.1080/0042098042000316100>

Pasanen J (2018) ”Mä rupesin näkemään auringon taivaalla”. Kuntoutujien kokemuksia palveluverkoston toteuttamasta kuntoutuksesta. Tampereen yliopisto.

Saikku P (2013) Näkökulmia työttömän työkykyyn ja työkyvyn arviointiin. Teoksessa V Karjalainen, E Keskitalo, (toim.) Kaikki työuralle! Työttömien aktiivipolitiikkaa Suomessa. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, Helsinki, 120–149.

Sormunen E, Ylisassi H, Mäenpää-Moilanen E, Remes J, Martimo KP (2017) Yhteistyö tuki- ja liikuntaelinvaivoihin liittyvän työkyvyttömyyden ehkäisyssä. Monimenetelmällinen tutkimus työterveyshuollon sisäisestä yhteistyöstä sekä työterveys- ja kuntoutusyhteistyöstä. Työterveyslaitos, Helsinki.

STM (2017) Kuntoutuksen uudistamiskomitean ehdotukset kuntoutusjärjestelmän uudistamiseksi. Sosiaali- ja terveysministeriön raporteja ja muistioita 41, Helsinki.

Streibelt M, Bürger W, Nieuwenhuijsen K, Bethge M (2018) Effectiveness of Graded Return to Work After Multimodal Rehabilitation in Patients with Mental Disorders: A Propensity Score Analysis. *J Occup Rehabil* 28, 180–189. <https://doi.org/10.1007/s10926-017-9709-y>

Suikkanen A, Lindh J (2012) Kuntoutuksen tulevaisuuden näkymiä. *Kuntoutus* 35, 2, 50–57.

Tela (2021) Työeläkevakuuttajien suositus työeläkekuntoutuksena korvattavista toimenpiteistä. Luettu 12.4.2021. <https://www.tela.fi/kuntoutussuosituksset/toimenpiteet>

Tuomala J (2012) Vaikuttaako kuntoutus työssä jatkamiseen? Teoksessa R Gould, K Härkäpää, A Järvikoski (toim.) Toimiiko työeläkekuntoutus? Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 1, Helsinki, 163–192.

Tuomi J, Sarajärvi A (2017) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi, Helsinki.

TyEL. Työntekijän eläkelaki. 2006/395. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060395>.