



Avoin työvoimapolitiikan tutkimus- ja asiantuntijaseminaari

Sessio III – Työllisyys ja terveys

Pj: Jussi Partanen ja Jaakko Harkko

12.12. Työmarkkinoiden reunamilla –
Työvoimapolitiikan tutkija- ja asiantuntijaseminaari



Tässä diasarjassa seuraavien esitysten diat

Ida Asp, Silja Elonheimo, Ella Kapanen, Pauliina Koski, Reetta Muilu, Tampereen yliopisto: *Osatyökykyisten työkyvyn tuen keinot*

Aino Talvensaari, Hilla Lehtonen, Sonja Suontama, Iida Nissilä, Aaro Asikainen, Tampereen yliopisto: *Työttömyys, terveys ja päihdeongelmat*

Satu Neuvonen, Tampereen Aikuiskoulutuskeskus TAKK: *Askel omalle polulle -valmennus työttömille nuorille*

Riitta Seppänen-Järvelä, Kela / tutkimusyksikkö: *Kelan Työhönvalmennus – implementaatiotutkimuksella tietoa kuntoutuksesta tuetun työllistämisen muotona*



Osatyökykyisten työkyvyn tuen keinot

Ida Asp, Silja Elonheimo, Ella Kapanen,
Pauliina Koski ja Reetta Muilu

Osatyökykyisyyden ja työkyvyn määritelmiä

- **Osatyökykyisyydellä** ei ole yhtä vakiintunutta määritelmää; kuitenkin usein viitataan tilanteeseen, jossa henkilöllä on käytössään vain osa työkyvystään ts. osatyökykyisyyttä voidaan määritellä **työkyvyn** käsitteen kautta.
- **Työkykyä voidaan määritellä 1) lääketieteellisestä näkökulmasta** diagnosoitavien sairauksien ja vammojen kautta; **2) toimintakyknäkökulmasta**, jossa tarkastellaan yksilön työkykyä laajemmin, esim. työkykyä suhteessa työn vaatimuksiin.
- **Työkykyä voidaan arvioida subjektiivisesti** henkilön omien kokemusten perusteella (ns. eletty työkyky) **sekä objektiivisesti** terveydenhuollon ammattilaisen tekemänä lääketieteellisenä arviona. Usein työkykyä arvioidaan käänteisesti tarkastelemalla työkyvyttömyyttä, kuten sairauspoissaoloja ja työkyvyttömyyseläkkeitä.

Osatyökykyisyyden moninaisuus

- **Työkyky on yksilöllistä** ja sidoksissa erinäisiin tekijöihin, kuten ikään, koulutukseen, ammattiasemaan, terveydentilaan, työtehtäviin, työn vaatimuksiin, elämäntilanteeseen jne.
 - Osatyökykyisyyden taustalla on moninaisia syitä, kuten pitkäaikaissairaus, elämänkriisi tai pitkäaikaistyöttömyys.
 - Työkyky ei ole ainoastaan yksilön ominaisuus, vaan se rakentuu myös työpaikan johtamisen, työyhteisön tuen, työjärjestelyjen ja työympäristön kautta.

Fyysisen
toiminta-
kyvyn
rajoitukset

Mielen-
terveyden
haasteet

Muistin,
oppimisen ja
tarkkaavai-
suuden haas-
teet

Sosiaalisten
kykyjen
haasteet

- Suomessa **mielenterveyden häiriöt ja tuki- ja liikuntaelinsairaudet** ovat olleet yleisimmät syyt työkyvyn heikkenemiseen.

Miksi työkykyä tulisi tukea?

600 000 suomalaista
kokee jonkin sairauden tai
vamman vaikuttavan
heidän
työmahdollisuuksiinsa;
arvioiden mukaan heistä
300 000 työelämässä ja
65 000 työttömänä
(vates.fi)

- **Yhteiskunnallisesta näkökulmasta**

- Väestönrakenteen muutos ja heikkenevä huoltosuhde edellyttävät työikäisen väestön työkyvyn ylläpitämistä ja työkyvyttömyyden ehkäisyä
- Työkyvyn tukeminen turvaa työvoiman saatavuuden
- Työkyvyn tukeminen hillitsee sosiaaliturvamenoja

- **Yksilön näkökulmasta**

- Heikentynyt työkyky voi altistaa työttömyydelle ja työllistymisen vaikeuksille
- Tunnistettu tai tunnistamaton osatyökykyisyys voi itsessään aiheuttaa työttömäksi jäämisen; erityisesti pitkittynyt työttömyys voi puolestaan heikentää työkykyä entisestään osaamisen heikentyessä sekä fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten haasteiden lisääntyessä.

Tutkimusasetelma

Menetelmänämme toimi pienimuotoinen kirjallisuuskatsaus *Työkyvyn tuen vaikuttavuus* –raportin (2022) sekä viiden tutkimusartikkelin pohjalta, joissa käsitellään työkykyyn, osatyökyisyyteen sekä työkyvyn tukitoimiin liittyvää tutkimusta työllistymisen edistämisen ja työssä pysymisen näkökulmista.

Tutkimuskysymys:

- **Millaisia yhteisiä tekijöitä vaikuttavissa työkyvyn tukikeinoissa on tunnistettavissa?**

Työkyvyn tukikeinoja

Työttömille

Työkyvyn tuen tarpeen tunnistaminen

Työttömän
terveystarkastus

Työllistymisen
monialainen
edistäminen (TYP/TYM)

Tuettu työllistyminen
(IPS)

Uudelleenkoulutus

Työtoiminta

Palkkatuki ja muut
taloudelliset keinot

RATKO-malli*

*Ratkaisu erityistä tukea
tarvitsevan työnhakijan ja
työtehtävän kohtaamiseen

Työkykykoordinaattori

Kelan
kuntoutuspsykoterapia

Työpaikoilla

Terveelliset elintavat ja
työstä palautuminen

Työergonomian
parantaminen

Työajan ja -paikan
joustot

Korvaava työ ja työn
muokkaus

Työkykyjohtaminen

Psykososiaalisen
ympäristön
kehittäminen

Sairauspoissaolojen
seuranta

Osasairauspäiväraha

Internet-pohjaiset
psykoterapiat

Lyhytpsykoterapia
työterveyshuollossa

Työuravalmennus

Työterveysyhteistyö ja
työterveysneuvottelu

Työkyvyn tuen vaikuttavat keinot ja käytänteet - yhteenveto

YKSILO

TYÖTÖN - yksilön tuki ja ohjaus

- Työkyvyn haasteiden tunnistaminen
- Yksilöllisen tuen tarpeen arviointi

TYÖSSÄKÄYVÄ - ennakointi ja tuki

- Työssä jaksamisen tukeminen ja työn ammatillisen hallinnan varmistaminen
- Osallisuuden mahdollistaminen työyhteisössä
- Työergonomia

YRITYKSET / ORGANISAATIOT

TYÖNANTAJA - Työllistämisen edistäminen

- Työyhteisön ymmärrys osa- /täsmätyökyvystä
- Työyhteisön asenteiden muokkaaminen ja avoin ilmapiiri
- Työn muokkaamisen mahdollisuudet
- Yhteistyömyönteisyys ja ymmärrys taloudellisen tuen mahdollisuuksista

TYÖNANTAJA - Työssä pysymisen vahvistaminen

- Työkykyjohtaminen
- Varhainen puuttuminen ja ennaltaehkäisevät keinot
- Työolot ja työn vaatimukset
- Työkykyä tukevat arkikäytännöt ja työyhteisön tuki
- Ymmärrys työuran vaiheista

YHDISTYKSET / SÄÄTIÖT

- Kolmannen sektorin merkitys työllistymisessä? (luetuista tutkimuksissa ei noussut erillisenä esille)

- TYÖLLISYYSPALVELUT
- KELA
- ELÄKEVAKUUTUSYHTIÖT
- TYÖELÄKELAITOKSET
- TYÖTERVEYS- JA SOSIAALIPALVELUT

ERI ORGANISAATIOIDEN TOIMIVA YHTEISTYÖ

- Työkyvyn tunnistaminen ja monialaiset palvelut
- Tuen yksilöllinen räätälöinti ja ohjaus
- Työllistämisen tuet ja työnantajayhteistyö

YHTEISKUNTA (Valtio)

YHTEISKUNNAN RAKENTEET TYÖLLISTÄMISEN TUKENA

- Lainsäädäntö ja asenteisiin vaikuttaminen
- Erilliset kehittämisohjelmat
- Työnantajien palvelut ja tukijärjestelmät
- Ihmisten työtehon väistämättömän vaihtelun hyväksyminen
- Erilaisten osatyökykyisyyden huomioiminen jo koulutusjärjestelmässä

Vaikuttavat keinot ja käytänteet

Vaikuttavien tukikeinojen yhteiset tekijät



**Yksilöllinen
räätälöinti ja
ohjaus**

**Varhainen tuki ja
ennaltaehkäisevät
toimet**

**Moniammatillinen
yhteistyö**

Lopuksi: Osatyökykyisyydestä täsmätyökykyyn

- Työkyky on sidoksissa työn vaatimukseen: kun henkilön toimintakyky ja voimavarat ovat tasapainossa suhteessa työn vaatimukseen, on hän työkykyinen kyseiseen työhön/tehtävään
- **Täsmätyökyky** terminä korostaa ihmisen piilevää potentiaalia – oikeassa työtehtävässä myös osatyökykyisellä on mahdollisuus työllistymiseen

Lähteet

Danielsson, Louise, Margda Waern, Gunnel Hensing, and Kristina Holmgren. 2020. "Work-Directed Rehabilitation or Physical Activity to Support Work Ability and Mental Health in Common Mental Disorders: A Pilot Randomized Controlled Trial." *Clinical Rehabilitation* 34 (2), 170-181. doi:10.1177/0269215519880230.

Ervasti, Jenni, Johanna Kausto, Päivi Leino-Arjas, Jarno Turunen, Pekka Varje, Ari Väänänen. 2022. *Työkyvyn tuen vaikuttavuus: Tutkimuskatsaus työkyvyn tukitoimien työkyky- ja kustannusvaikutuksista*. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja.

Harkko, Jaakko, Aki Vuokko, Matti Joensuu, Leini Sinervo, Leena Normia-Ahlsten, ja Pirjo Juvonen-Posti. 2024. Työttömän työ- ja toimintakyvyn tukeminen sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa : yhteistyö kuntoutuksen ja työllisyydenhoidon kanssa. *Työpoliittinen aikakauskirja* 4, 56-74.

Kelan sairausvakuutustilasto 2024. Luettu 8.12.2025. <https://tilastojulkaisut.tietotarjotin.fi/sairausvakuutus/2024/>

Paakkanen, Eva, Marja Heikkilä, Timo Ilomäki ja Riikka Shemeikka. 2023. *Osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä edistävät keinot – katsaus viimeaikaisiin tutkimuksiin*. Kuntoutussäätiö.

Söderbacka, Tina, Linda Nyholm, and Lisbeth Fagerström. 2020. "Workplace Interventions That Support Older Employees' Health and Work Ability - a Scoping Review." *BMC Health Services Research* 20 (472), 1-9. doi:10.1186/s12913-020-05323-1.

Vates. Ei pvm. "Osatyökykyisten tilastot Suomessa." Luettu 8.12.2025. <https://vates.fi/tietopaketit/osatyokykyisten-tilastot-suomessa/>

Vieno, Atte. 2023. *Osatyökykyisten moninaisuus ja eletty työkyky*. STTK:n julkaisusarja.

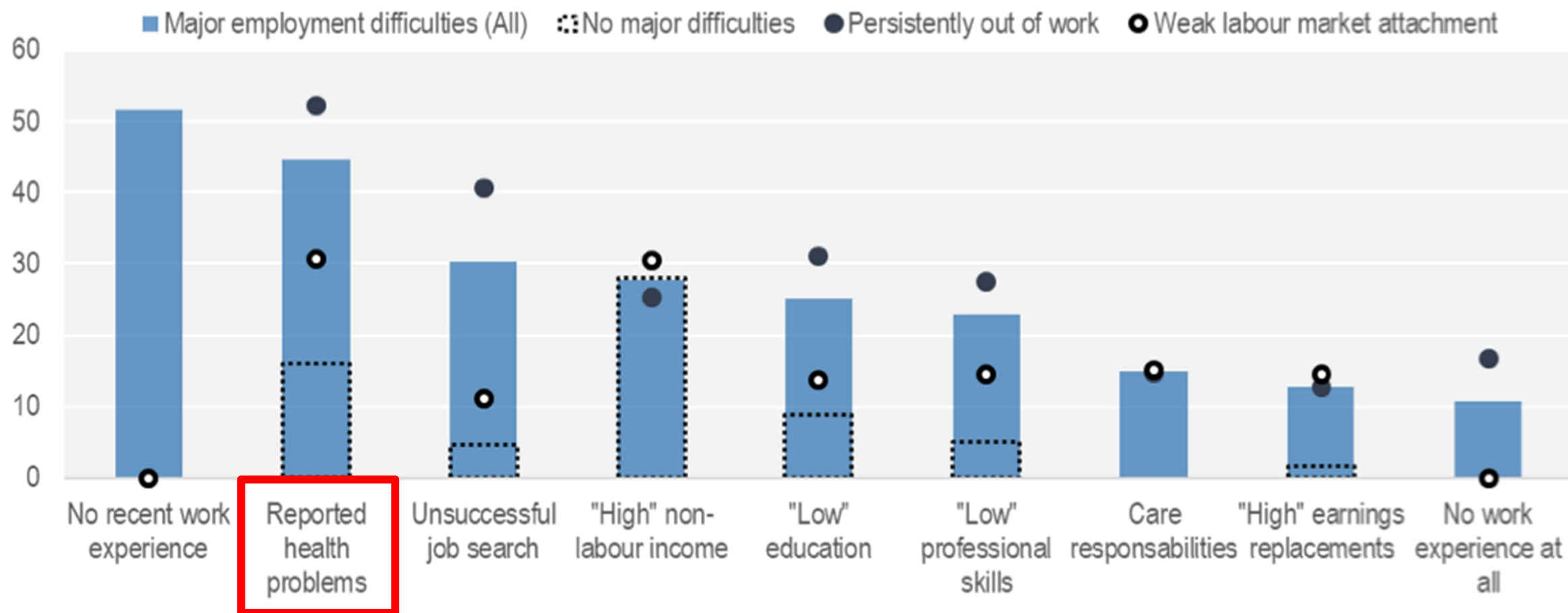
Terveys- ja päihdeongelmat työllistymisen haasteena

Asikainen Aaro, Lehtonen Hilla, Nissilä Iida, Talvensaari Aino, Suontama Sonja

OECD-raportti: Faces of Joblessness in Finland (2020)

- ▶ Työllistymisen esteet voidaan jakaa 1) työkykyyn, 2) kannustimiin tai 3) työnhaun onnistumiseen liittyviin esteisiin
- ▶ Työkyvyn esteisiin kuuluu yhtenä ulottuvuutena terveysongelmat, joka on suurin työllistymisen este Suomessa
 - ▶ Suomessa OECD-maista eniten mielenterveysongelmia, ja lisäksi työkyvyttömyysetuuksia saavia on paljon
 - ▶ Pitkäaikaistyöttömistä tai työvoiman ulkopuolella olevista 52 prosenttia kärsii terveysongelmista ja 87 prosentilla on useita työllistymisen esteitä
- ▶ Raportti tunnistaa työttömissä kahdeksan eri ryhmää, joiden työllistymisen esteet eroavat toisistaan. Eri ryhmille kannattaa kohdistaa erilaisia toimenpiteitä työllistymiseen tueksi, jotka ottavat huomioon ryhmien erityispiirteet. Resursseja työllistymispalveluissa on myös rajallisesti, joten eri ryhmiä kannattaa priorisoida.
- ▶ Suurin työttömien ryhmä "Rural Inactive" (eivät enää etsi töitä ja asuvat maaseudulla)
 - ▶ 51% saa sairaus- tai työkyvyttömyysetuutta
 - ▶ Työllistymisen esteenä tuoreen työkokemuksen puute (65%), terveysongelmat (61%), ja matala koulutus (32%)
 - ▶ Useiden esteiden noidankehä (rakennemuutos, pitkittynyt työttömyys, terveysongelmat)

Figure 2.4. Health limitations represent the most common barrier among Finland's jobless
Prevalence of employment barriers by sub-group, percent



Note: See Box 2.2 for definition of barriers

Source: Calculations based upon EU-SILC 2017

Asetelma

► Tutkimuskysymys:

Tukeeko nykyinen palvelurakenne terveys- ja päihdeongelmista kärsivien työttömien työnhakijoiden uudelleentyöllistymistä?

► Menetelmä: Kirjallisuuskatsaus

► Aineisto: Viisi tutkimusta työttömyydestä, terveydestä, päihdeongelmista ja palveluista.

- Junna L., Moustgaard H. & Martikainen P. (2021). *Unemployment from stable, downsized and closed workplaces and alcohol-related mortality*.
- Junna, L., Moustgaard H. & Martikainen P. (2022). Health-related selection into employment among the unemployed. *BMC Public Health* 22, 657 (2022).
- Sadeghi, T., Syrstad Høydal, Ø., Bjerger, B., Strandholdt Bach, J., Suomela, M., Salmi, E., Niclasen, B. V., Árnadóttir, D. G., Guðjónsdóttir, E., Hilmarsdóttir, G. J., Kemp, P., & Sohlberg, T. (2024). *Labour market integration of adults with alcohol and substance use problems in the Nordic countries*. Nordens välfärdscenter / Nordic Welfare Centre
- Saikku, P. (2022). Monialaisen yhteispalvelun ristiriidat paikallistasolla. *Yhteiskuntapolitiikka*, 87(2), 198-205.
- Kauppinen, T. M., Saikku, P., & Kokko, R. L. (2010). Työttömyys ja huono-osaisuuden kasautuminen. Teoksessa Marja Vaarama, Pasi Moisio & Sakari Karvonen (toim.) *Suomalaisten hyvinvointi*, 234-250.

Työttömyyden ja terveyden yhteydestä

- ▶ Junna ym. (2022) tutkivat Suomessa asuvien 30-60-vuotiaiden työttömien työnhakijoiden kohtaamaa terveysperustaista valintaa työmarkkinoille vuosina 2009-2018. Alkoholiliitännäisten sekä psykiatristen sairauksien todettiin olevan erityisen haitallisia minkä tahansa työllisyystilanteen saavuttamiseksi, kun otetaan huomioon myös fyysiset sairaudet. Vakaan työllisyyden saavuttaminen on erityisen vaikeaa näistä sairauksista kärsiville. (Junna L., Moustgaard H. ja Martikainen P. 2022.)
- ▶ Pitkäaikaisen rekisteridatan mukaan alkoholin ongelmakäyttö aiheuttaa työttömyyttä (Selektio), mutta myös työttömyys aiheuttaa alkoholiin liittyviä terveysongelmia (Kausaliteetti). (Junna ym. 2021.)
- ▶ Kun työttömyys jatkuu pitkään, ongelmaksi nousee yhä useammin terveyden heikentyminen, psyykkinen kuormitus ja sosiaalisten suhteiden haurastuminen
 - ▶ Pitkäaikaistyöttömyys muodostaa huomattavasti monimutkaisemman hyvinvoinnin heikkenemisen kokonaisuuden kuin lyhyet työttömyysjaksot, sillä ongelmat eivät pelkästään kasva määrällisesti, vaan myös limittyvät ja vahvistavat toisiaan
- ▶ Lyhyen työttömyyden kohdalla keskeisimmäksi nousevat toimeentulo-ongelmat, jotka ilmenevät heti palkkatulojen päättyessä (Kauppinen ym. 2010)

Palveluiden järjestämisestä

- ▶ Työttömälle tarjotut palvelut ovat hajautuneita, sillä kuntoutustarpeessa oleva työtön voi tilanteesta riippuen olla usean eri tahon asiakkaana (Harkko ym. 2024)
- ▶ Suomessa ammattirajat ylittävä yhteistyö toteutuu edelleen pääosin koordinaation tasolla, jossa monitoimijaisuus tarkoittaa palveluiden peräkkäin järjestämistä (Harkko ym. 2024) → vaati yksilöltä omaa aktiivisuutta ja palvelujärjestelmässä pärjäämistä (Sagedhi ym. 2024)
- ▶ Päihdeongelmista kärsivillä henkilöillä on lakisääteinen oikeus työvoimapalveluihin, ei erityisoikeuksia → kohdellaan osana kaikkia osatyökykyisiin kuuluvia, poissa työmarkkinatilastoissa (Sagedhi ym. 2024)
 - ▶ Toisaalta heterogeeninen ryhmä sekä ongelmat usein monisyisiä → toimenpiteiden yksilöllinen räätälöinti (Sagedhi ym. 2024)
- ▶ Palveluintegraatiota voidaan toteuttaa eri keinoin, esimerkiksi palvelutarpeen arvioinnin, palvelu ja asiakasohjauksen, yhteisten tietojärjestelmien tai yhden luukun palvelun avulla (Saikku 2022)
- ▶ Kuitenkin näihin haasteisiin pyrkivät vastaamaan sekä työkykyohjelma että työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu (TYP, nykyään TYM) (Saikku 2022)

Yhteenveto

- ▶ Työttömyys aiheuttaa terveysongelmia, kuten alkoholin ongelmakäyttö. (Junna ym. 2021).
- ▶ Työttömien työnhakijoiden on erityisen vaikeaa saavuttaa vakaata työtilannetta, mikäli he kärsivät mielenterveysongelmista tai alkoholiliitännäisistä sairauksista. (Junna ym. 2022).
- ▶ Palvelut ovat pirstaloituneita ja se hankaloittaa työllistymistä. (Harkko ym. 2024)
- ▶ Päihdeongelmista kärsiviä ei tunnisteta erityistarpeita omaavana ryhmänä työllisyyspalveluissa (Sagedhi ym. 2024).
- ▶ Kun työttömyyteen liittyviä erityistarpeita ei tunnisteta ajoissa, huono-osaisuus kasautuu ja tämä heijastuu ongelmina monilla yhteiskunnan tasoilla (Kauppinen ym. 2010)

Toimenpide-ehdotuksia

- Aktivointipolitiikka, joka perustuu taloudellisten etuuksien leikkauksiin tai muihin sanktioihin, voi pahimmillaan lisätä ja syventää huono-osaisuutta sen sijaan, että se loisi edellytyksiä työllistymiselle.
 - Sanktiot kohdistuvat useimmiten niihin, joilla on jo valmiiksi eniten ongelmia, ja näin ne voivat entisestään kaventaa yksilön mahdollisuuksia parantaa tilannettaan.
 - Päihdeongelmaisiin henkilöiden kohdalla aktivointipolitiikkaan tulisi suhtautua varoen tai sitä tulisi toteuttaa rajoitetusti (Sagedhi ym. 2024)
- Palveluiden parempi integraatio helpottaisi avun saamista ja yksilöiden pärjäämistä palvelujärjestelmässä
 - Esimerkiksi yhden luukun malli tai TYM-mallin kehittämisen kautta (Saikku 2022)

Lähteet

Farchy, E. ja Immervoll H. 2020. *Faces of joblessness in Finland: A people-centred perspective on employment barriers and policies*. OECD. https://valtioneuvosto.fi/documents/1271139/2013549/Finland+FOJ_FINAL+updated+9+October+2020.pdf/1b0913b3-5222-3e97-dd61-de4e33333e11/Finland+FOJ_FINAL+updated+9+October+2020.pdf?t=1602238273788.

Harkko, J., Vuokko, A., Joensuu, M., Sinervo, L., Normia-Ahlsten, L. ja Juvonen-Posti, P. Työttömän työ- ja toimintakyvyn tukeminen sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa – yhteistyö kuntoutuksen ja työllisyydenhoidon kanssa. *Työpoliittinen aikakauskirja* 2024(4) 56-74. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-523-2>

Junna, L., Moustgaard H. j & Martikainen P. (2021). "Unemployment from stable, downsized and closed workplaces and alcohol-related mortality." *Addiction*, 116:74–82. <https://doi.org/10.1111/add.15106>.

Junna, L., Moustgaard H. & Martikainen P. (2022). Health-related selection into employment among the unemployed. *BMC Public Health* 22, 657 (2022). <https://doi.org/10.1186/s12889-022-13023-0>.

Kauppinen, T. M., Saikku, P., & Kokko, R. L. (2010). Työttömyys ja huono-osaisuuden kasautuminen. *Teoksessa Marja Vaarama, Pasi Moisio & Sakari Karvonen (toim.) Suomalaisten hyvinvointi*, 234-250.

Sadeghi, T., Syrstad Høydal, Ø., Bjerger, B., Strandholdt Bach, J., Suomela, M., Salmi, E., Niclasen, B. V., Árnadóttir, D. G., Guðjónsdóttir, E., Hilmarsdóttir, G. J., Kemp, P., & Sohlberg, T. (2024). *Labour market integration of adults with alcohol and substance use problems in the Nordic countries*. Nordens välfärdscenter / Nordic Welfare Centre. <https://norden.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1838440&dswid=-9252>

Saikku, P. (2022). Monialaisen yhteispalvelun ristiriidat paikallistasolla. *Yhteiskuntapolitiikka*, 87(2), 198-205. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2022040527204>

Takki

Askel omalle polulle - koulutuskokeilu nuorille

Satu Neuvonen ja Merja Retkin
12.12.2025





Takk



Tampereen Aikuiskoulutuskeskus

TAKK on monialainen ammatillinen kouluttaja ja työelämän kehittäjä.



Osaajia töihin vuodesta 1962

2 kampusta

Liikevaihto **35 M€**



Noin **80** tutkintoa

Yli **13 000** opiskelijaa

Yli **2500** oppisopimusta

Noin **280** työntekijää

18 alakohtaista yritysysteistyöfoorumia



82 % opiskelijoista suosittelee

Koulutuspalauteiden keskiarvo **4,5/5**

Työ & Taito -palkinto 2025

Koulutuskokeilun tausta

- Tampereen kaupungin työllisyys- ja kasvupalvelut, TYKAS ja TAKK tunnistivat yhdessä nuorten työllistymisen haasteet.
- Päätettiin lähteä muotoilemaan yhdessä palvelu nuorille, joilla on valmiuksia opiskeluun, mutta jotka vielä pohtivat omaa ammattialaa ja kouluttautumisen vaihtoehtoja.
- Keskeistä oli myös saattaa yhteen nuoret ja työnantajat.



Koulutuskokeilu lyhyesti

- Koulutuskokeilu on suunnattu **20–29-vuotiaille nuorille aikuisille, joilla ei ole ammatillista tutkintoa tai suoritettu tutkinto ei ole työllistänyt.**
- Kokeilu kestää 10 viikkoa (7.10.-15.12.2025), yhteensä 50 tpv, josta 33 tpv on työssäoppimista.
- Kohderyhmään kuuluvat Tampereen seudun työllisyysalueen asiakkuudessa olevat työnhakijanuoret ja kokeiluun valittiin mukaan 11 nuorta.
- Palvelun tavoitteena on auttaa nuorta löytämään ja kirkastamaan oma ammatillinen suunta ja sen jälkeen siirtymään koulutukseen, suoraan työelämään tai oppisopimuskoulutukseen.

Koulutuskokeilun toteutus

- Lähijaksot oppilaitoksessa Tampereen Valtatien ja Nirvan kampuksilla
 - Vahvistetaan työelämätaitoja, ammatillista suuntautumista ja henkilökohtaista hyvinvointia **ryhmämuotoisena ohjauksena**
 - Käytännönläheisiä harjoituksia, keskusteluja ja **yksilöllisiä ohjauksia**
- Työpaikalla tapahtuvaa oppimista
 - Joko työelämässä tai oppilaitosympäristössä
 - Tutustumista palvelun ja tekniikan eri ammattialoihin
- Verkossa tapahtuvaa työskentelyä

Osallistujien jatkosuunnitelmat

- Palvelun lopussa tehdään realistinen toteutettavissa oleva jatkosuunnitelma.
- Se voi olla
 - Ammatilliseen tutkintokoulutukseen hakeutumista
 - Työelämään siirtymistä
- Jatkopolkuna ammatillinen tutkinto tai tutkinnon osa.



Koulutuskokeilun tuloksia

- Palvelussa aloitti 9 nuorta
- Ammatillisia polkuja on löytynyt, esim. liiketaloudesta, valimoalalta, liikunnan ohjauksesta, puhtausalalta ja matkailu- ja ravitsemisalalta.
- Muutama palvelun keskeytys on tullut, koska elämän tilanteessa ei ollut sopiva hetki koulutuskokeilulle.

Osallistujien alkuvaiheen palaute

6 vastaajaa

- Tiedän, mitä minulta odotetaan koulutuskokeilun aikana, 4,33
- Koulutuskokeilun sisältö käytiin läpi ja suunniteltiin yhdessä, 4,50
- Arvioi tämänhetkistä tilannettasi, 4,20
 - Tunnen itseni motivoituneeksi, 4,30
 - Minulla on selkeä tavoite koulutuskokeilulle, 4,50
 - Minulla on ajatus siitä mitä teen koulutuskokeilun jälkeen, 4,20
 - Uskon löytäväni minulle sopivan työn tai koulutuksen, 4,30
 - Luotan omiin työnhakutaitoihini, 3,70

Sanallinen palaute

Olen ollut erittäin iloinen koulutuskokeiluun pääsystä sekä sen olemassa olostä. Suosittelen myös samanlaisen toiminnan jatkamista/lisäämistä koska täällä on helppo ja mukava perehtyä siihen mitä opiskelua on tarjolla ja minkä muotoista se on. Pelkkää plussaa minun suunnaltani.

Kokeilussa on saanut hyvää ohjausta henkilökohtaiseen tilanteeseen ja tietoja opintomahdollisuuksista.

Koulutuspäivien pituus voidaan supistaa runsaasti.

On hyvä että järjestetään koulutus kokeilu juttuja.



Kiitos!

Merja Retkin, koulutuskoordinaattori
merja.retkin@takk.fi

Satu Neuvonen, kehitysjohtaja
satu.neuvonen@takk.fi

Kela[®] tietopalvelut

Kelan ammatillisen kuntoutuksen Työhönvalmennus – monimenetelmällinen implementaatiotutkimus

TYÖMARKKINOIDEN REUNAMILLA – TYÖVOIMAPOLITIIKAN TUTKIJA- JA ASiantuntijaseminaari 12.1.2025

Riitta Seppänen-Järvelä, Maarit Karhula & Hennariikka Heinijoki

Kelan Työhönvalmennus

- o Lähtökohta: Kuntoutus on aktiivista työllisyys- ja hyvinvointipolitiikkaa; ammatillisella kuntoutuksella tuetaan työikäisten työkykyä ja työuran jatkumista.
- o Kelan Työhönvalmennus on työelämään kiinnittymättömien nuorten ja aikuisten ammatillista kuntoutusta.
- o Kuntoutukseen pääsy edellyttää työ- tai opiskelukyvyn olennaisen heikentymisen, nuoren ammatilliseen kuntoutukseen pääsy on ilman diagnoosiperustetta.

Kohderyhmään kuuluu asiakas,

- joka tarvitsee tukea koko- tai osa-aikaiseen palkkatyöhön siirtymiseen tai yrittäjyyteen,
- jonka toimintakyky ja elämäntilanne mahdollistavat palkkatyöhön siirtymisen tai yrittäjänä toimimisen,
- jolla on valmiudet siirtyä palkkatyöhön ja hän sitoutuu työhönvalmennukseen,
- Jonka valmiudet mahdollistavat suhteellisen itsenäisen työskentelyn.



Työhönvalmennus – kuntoutuspalvelu muotoiltu soveltaen IPS-periaatteita (Individual Placement and Support)

Asiakkaan Työhönvalmennus sisältää enintään 25 tapaamista ja 95 kuntoutuspäivää

- Työhaun suunnittelu -vaihe (1-3 tapaamista asiakkaan ja valmentajan kesken)
- Työhaun tuki -vaihe (1-20 tapaamista asiakkaan ja valmentajan kesken)
- Työskentely työpaikalla -vaihe (enintään 95 kuntoutuspäivää ja tarvittaessa 2 seurantatapaamista)
 - toteutetaan palkkatyössä ulkopuolisessa työpaikassa tai asiakkaan omassa yrityksessä
 - tulee käynnistyä viimeistään 1 kuukauden kuluttua siitä, kun asiakkaan ensimmäinen tapaaminen on toteutunut. Asiakkaalla on keskimäärin 5 kuntoutuspäivää viikossa.

IPS-periaatteet Työhönvalmennuksessa

Työllistyminen avoimille työmarkkinoille / yrittäjyys / **Palvelun kesto:** Työhönvalmennus toteutetaan kokonaisuudessaan 13 kuukauden kuluessa siitä ajankohdasta, kun asiakkaan ensimmäinen tapaaminen on toteutunut.

Asiakaslähtöisyys: painotetaan asiakkaan toiveita ja kiinnostuksen kohteita.

Työllistymisen aloittaminen mahdollisimman varhain, ”ammatillinen profilointi”

Työnhaku perustuu yksilöllisiin kiinnostuksen kohteisiin. Tavoite löytää merkityksellistä työtä.

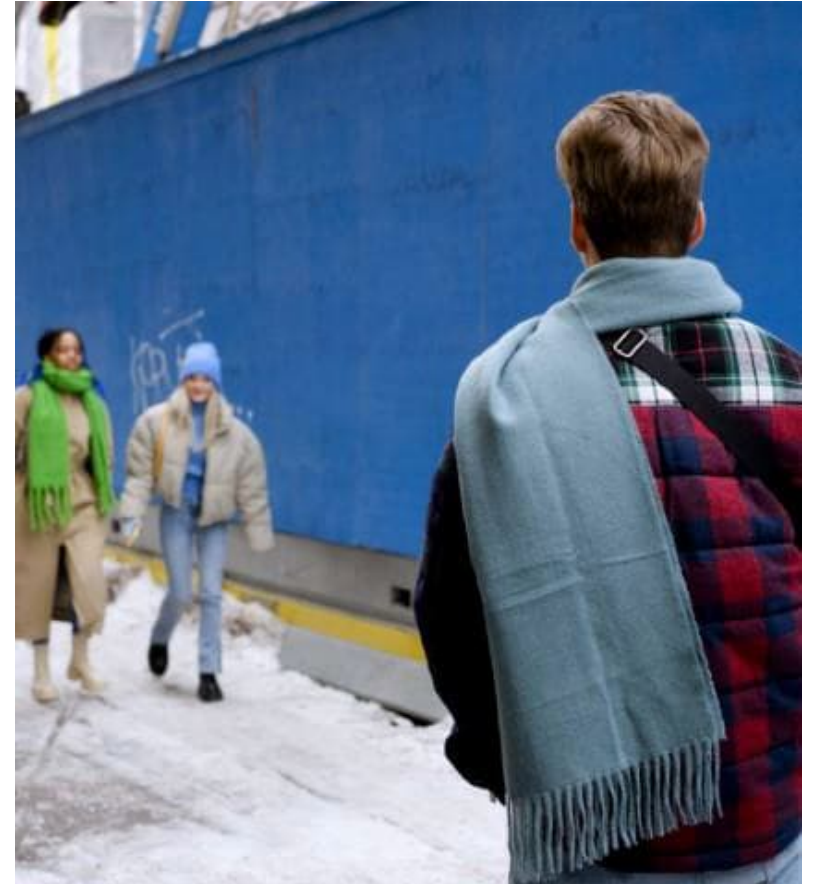
Integroitu tuki. Valmentajat tekevät tiivistä verkostotyötä

Työnantajayhteistyö: valmentaja tekee aktiivista yhteistyötä työnantajien kanssa.

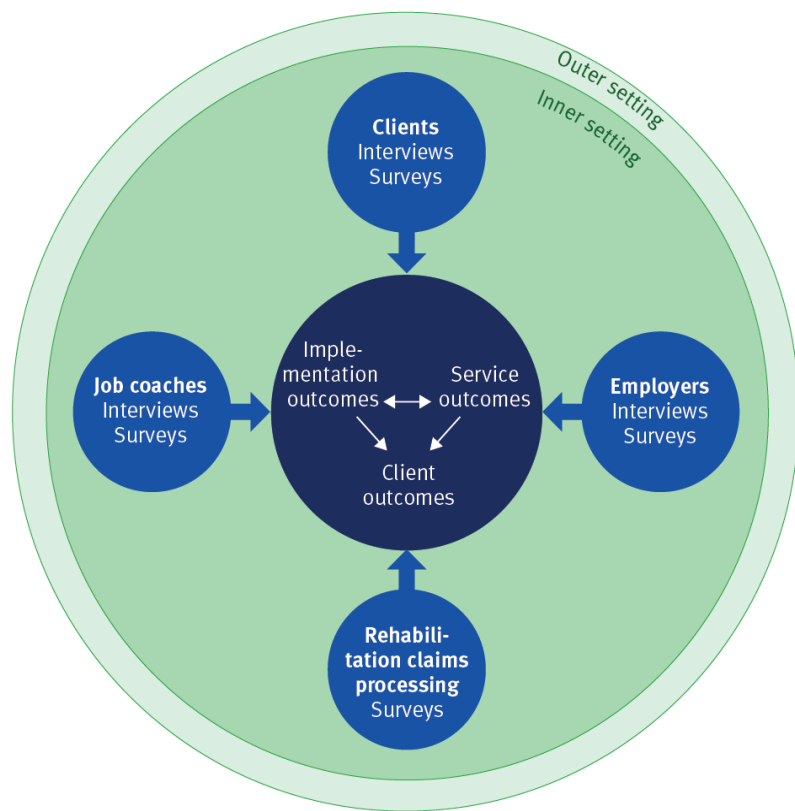
Yksilöllinen tuki ja valmennus: tuki räätälöidään yksilön tarpeisiin.

Työhönvalmennuksen tutkimus (2025 –2028)

- Tutkimus kohdistuu Työhönvalmennus-palvelun toteutumiseen ja implementaatioon sekä koettuihin hyötyihin ja vaikutuksiin.
- Se tuottaa tietoa monimenetelmällisesti asiakkaiden, valmentajien, työpaikkojen esihenkilöiden ja Kelan ratkaisutyön näkökulmista.
- Tutkimuksessa kerätään sekä kysely- että haastatteluaineistoja.
- Tutkimus tuottaa tietoa näyttöön perustuvan kuntoutuksen toimintamallin implementoinnista sisältäen omaksumisen, mukauttamisen, toteutettavuuden ja tarkoituksenmukaisuuden uudelle asiakasryhmälle ammatillisen kuntoutuksen kontekstissa.
- Aineistojen keruu käynnistyy syksyllä 2025, alustavia tuloksia loppuvuodesta 2026.
- Tutkimuksen rahoittaa Kela ja sen toteuttaa Kelan tutkimusyksikkö. Lisäksi AMI-säätiön rahoittamassa osatutkimuksessa (2025–2027) tarkastellaan työhönvalmennuksen toimivuutta pääkaupunkiseudun työmarkkinoilla erityisesti työpaikkojen ja valmennettavien näkökulmasta.



Tutkimusasetelmassa ja aineistojen integraatiossa hyödynnetään implementaatiotutkimuksen viitekehystä (Consolidated Framework for Implementation Research (CFIR). Damschroder et al. (2022) & Proctor et al. (2011).

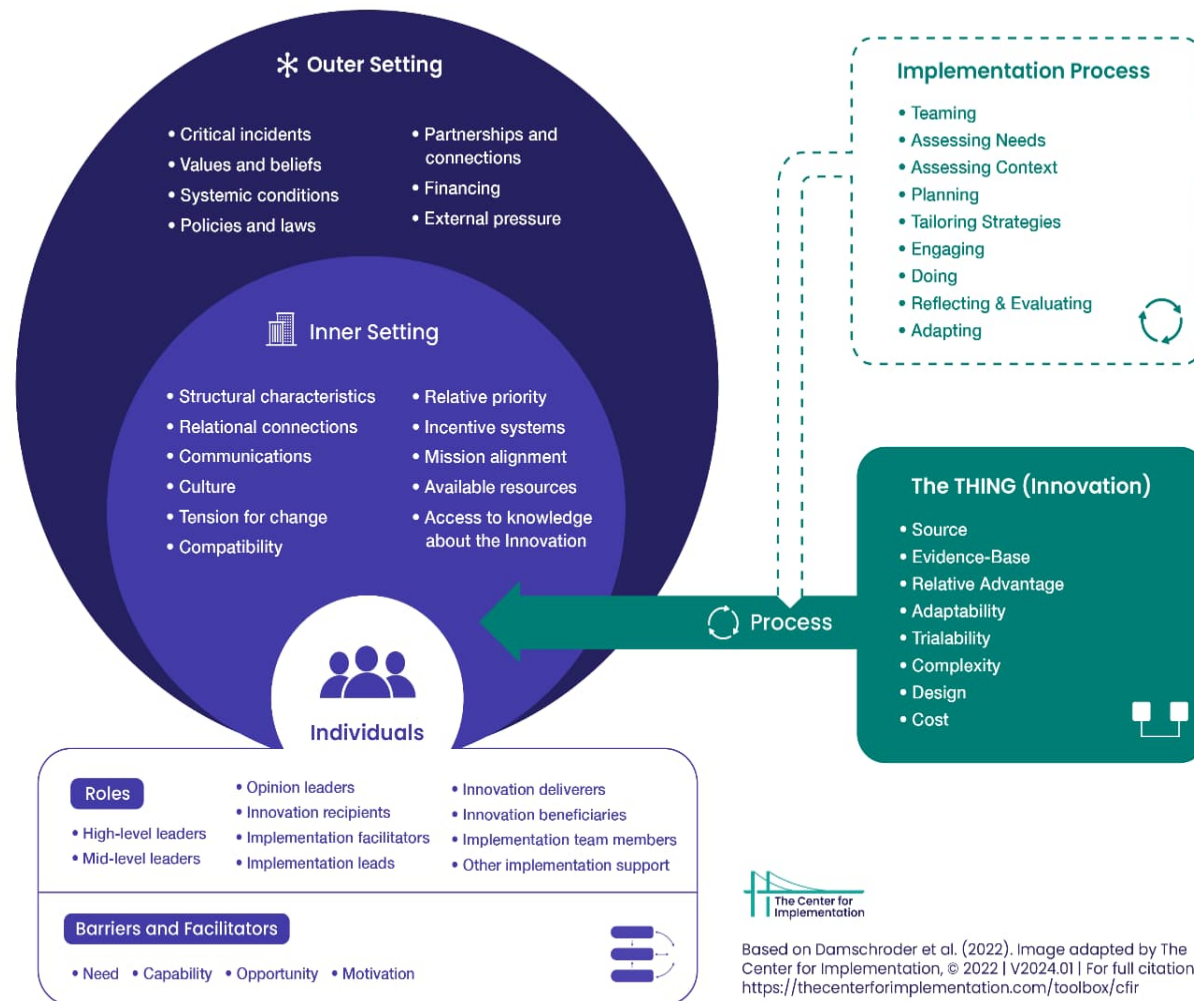


Implementation outcomes: Fidelity, appropriateness, acceptability, feasibility

Service outcomes: Client centeredness, efficiency, effectiveness, equity

Client outcomes: Timeliness, employment, quality of the employment relationship, meaning in work, function, satisfaction

Consolidated Framework for Implementation Research (CFIR) 2.0



Aim 1: Client outcomes	
Referral pathways and timing:	How clients are directed to the service, the appropriateness of timing, and alternative routes when paid employment is not secured.
Client expectations and experiences:	What clients hope from Job Coaching, and how their experiences align with those expectations.
Employment:	The types of jobs and employment contracts clients obtain, and how well these matches their skills, expectations, and perceptions of meaningful work.
Decision-making processes at Kela:	How client applications are assessed and how decisions are made within Kela.
Aim 2: Service outcomes	
Entrepreneurship support:	How coaching and support within the intervention contribute to clients who pursue self-employment.
Employer perspectives:	The needs, incentives, expectations of employers and workplaces regarding Job Coaching. Line-managers' role in supporting work ability and rehabilitation of clients.
Service effectiveness:	The perceived impact of the service on clients' employment outcomes and the factors associated with successful employment and perceived usefulness.
Perceived benefits:	What benefits clients associate with the service and which factors are linked to both employment outcomes and the perceived value of the intervention.
Aim 3: Implementation outcomes	
Facilitators and barriers:	Stakeholders' experiences of factors that promote or hinder the implementation of Job Coaching.
Evidence-based practice adoption:	Coaches' views and experiences regarding the adoption, adaptation, and implementation of evidence-based Job Coaching practices, including perceived barriers and enabling conditions.
Contextual influences:	outer and inner setting factors—including barriers and facilitators—that affect the implementation and delivery of Job Coaching.
Feasibility and acceptability:	Stakeholders' perceptions of the feasibility of service delivery, including available resources, support and guidance from Kela, and the overall meaningfulness and appropriateness of the service.
Fidelity and adaptation:	How the Job Coaching is delivered in accordance with Kela's service description and adapted in relation to IPS (Individual Placement and Support) quality standards.

Kiitos!

Riitta Seppänen-Järvelä

riitta.seppanen@kela.fi

Kela  tietopalvelut



**KIITOS
OSALLISTUMISESTA!**