

Opinnäytetyö (YAMK)

Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen

2023

Kaisa Ollikainen

Pohjoismainen työvoimapalvelumalli sairauspäivärahasa

– erityispiirteet työttömän asiakkaan ratkaisutyössä

Opinnäytetyö (YAMK) | Tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen

2023 | 82 sivua

Kaisa Ollikainen

Pohjoismainen työvoimapalvelumalli sairauspäivärahassa

- erityispiirteet työttömän asiakkaan ratkaisutyössä

Suomen työvoimapolitiikka siirtyi Pohjoismaisen työvoimapalvelumallin myötä aktiivisemmalle uralle toukokuussa vuonna 2022. Mallin tavoitteen on antaa työnhakijalle aiempaan enemmän vapauksia työnhaussa, tarjota oikea-aikaisia ja asiakaslähtöisiä palveluita tukien työhön paluuta. Työkyvyn tukeminen on tärkeää työhön paluun onnistumisen kannalta. Sairauspäivärahaa sai vuonna 2021 lähes 30 000 työtöntä asiakasta. Sairauspäivärahan ratkaisuasiantuntijat ovat paraatipaikalla tunnistamaan työkyvyn haasteita osana kokonaisvaltaista etuustyötä. Asiakkaan palvelujen tulee jatkua katkeamattomana yli etuus- ja organisaatorajojen, jotta Pohjoismaisen työvoimapalvelumallin tavoitteissa onnistutaan.

Tämän kehittämistyön tavoitteena on tarkastella sairauspäivärahan ratkaisuasiantuntijoiden koettua osaamista Pohjoismaisen työvoimapalvelumallin keskeisistä osa-alueista. Tutkimusmenetelmänä käytettiin sähköistä kyselyä sairauspäivärahan ratkaisuasiantuntijoille. Vastausprosentti oli 25%. Kehittämistyön tuotoksena päivitettiin sairauspäivärahan prosessiohje työttömien asiakkaiden ratkaisutyön tueksi.

Asiasanat:

Kela, sairauspäiväraha, työtön, Pohjoismainen työvoimapalvelumalli

Master's Thesis | Abstract

Turku University of Applied Sciences

Management and Leadership in Health Care

2023 | 82 pages

Kaisa Ollikainen

The Nordic labour market service model of sickness allowance

- the unemployed customer and the specificities of solution work

Finland's labour market policy took a more active path in May 2022 with the Nordic labour market service model. This model aims to give jobseekers more freedom to look for work, provide timely and customer-oriented services to support getting employment. Supporting work capacity is important for successful return to work. In 2021, almost 30 000 unemployed clients received sickness allowance. Sickness allowance solution specialists are well placed to identify work capability challenges as part of their holistic benefits work. To achieve the goals of the Nordic labour market service model, there must be continuity of services for the client across benefit and organizational boundaries

The aim of this development work is to examine the perceived competence of sickness allowance solution specialists in key areas of the Nordic labour market services model. The research method used was an electronic survey of sickness allowance solution specialists. The response rate was 25%. The output of the development work was an updated sickness allowance process manual to support the settlement work of unemployed clients.

Keywords:

Finnish Social Insurance Institution, sickness allowance, unemployed, The Nordic labour market services model

Sisältö

Sanasto	6
1 Johdanto	7
2 Teoreettinen viitekehys	9
2.1 Työttömyys	9
2.2 Työtön sairauspäivärahan saajana	14
2.3 Pohjoismainen työvoimapalvelumalli	22
3 Kehittämistyön lähtökohdat	30
3.1 Kehittämistyön tausta ja tarve	30
3.2 Kohdeorganisaatio	31
3.3 Kehittämisprojektin tarkoitus ja tavoite	32
3.4 Kehittämistyön aikataulu	32
4 Kehittämisprojektin toteutus	34
4.1 Tutkimusmenetelmä	34
4.2 Kyselyn toteutus	36
4.3 Tutkimusaineiston analysointi	38
5 Tulokset	40
6 Työttömien huomiointi prosessiohjeeseen	66
7 Pohdinta	67
7.1 Kehittämistyön pohdinta ja jatkokehitysehdotukset	67
7.2 Eettisyys ja luotettavuus	70
Lähteet	74

Liitteet

Liite 1. Saatekirje.

Liite 2. Kyselylomake.

Kuviot

Kuvio 1. Työttömien sairauspäiväraahakemuksia tekevien osuus.	41
Kuvio 2. Koulutustausta.	42
Kuvio 3. Työkokemus Kelassa.	43
Kuvio 4. Kokemus muista etuuksista.	45
Kuvio 5. Työkyvyn arviointi, vertailu.	46
Kuvio 6. Tarkistuspisteiden oikea-aikaisuus.	47
Kuvio 7. Työkykypuhelut työhön paluun tukena.	48
Kuvio 8. Työkykypuhelut kuntoutukseen ohjaamisessa.	48
Kuvio 9. Kuntoutustarpeen arviointi.	49
Kuvio 10. Kuntoutustarpeen arviointi, vertailu.	50
Kuvio 11. Pohjoismainen työvoimapalvelumallin aiempi tuntemus.	51
Kuvio 12. Työkyvyn arviointi, työvoimapalvelumalli.	52
Kuvio 13. Kuntoutustarpeen arviointi, työvoimapalvelumalli.	53
Kuvio 14. Palvelutarpeen arviointi, työvoimapalvelumalli.	54
Kuvio 15. Ohjaaminen TE-palveluihin oikea-aikaisesti, työvoimapalvelumalli.	56
Kuvio 16. Ohjeiden selkeys.	57
Kuvio 17. Työhön paluun palvelukokonaisuuksien tuntemus.	58
Kuvio 18. Palvelutarpeen arviointi.	59
Kuvio 19. Palvelutarpeen arviointi, vertailu.	60
Kuvio 21. Yhteistyö eri toimijoiden kanssa oikea-aikaisesti ja asiakaslähtöisesti.	61
Kuvio 22. Ohjaaminen TE-palveluihin oikea-aikaisesti.	62
Kuvio 23. Ohjaaminen oikea-aikaisesti TE-palveluihin, vertailu.	63
Kuvio 24. Työllistymiseen tähtäävät toimet oikea-aikaisesti ja riittävän varhain.	63
Kuvio 25. Työllistymiseen tähtäävät toimet käynnistyvät ennen enimmäisajan täyttymistä.	64
Kuvio 26. Yhteistyö TE-palveluiden kanssa.	65

Sanasto ¶ .

Kela	Kansaneläkelaitos
Pohjoismainen työvoimapalvelumalli	Työllisyyspolitiikan aktivointimalli
Ratkaisuasiantuntija	Kelan etuuskäsittelijä
Sairaspäiväraha	Sosiaalietuus, jolla korvataan työkyvyttömyyden aiheuttamaa ansionmenetystä
TEM	Työ- ja elinkeinoministeriö
TE-palvelut	Työ- ja elinkeinopalvelut

1 Johdanto

Työttömän asiakkaan toimeentulon turvaajina toimivat Suomessa Työ- ja elinkeinopalvelut eli TE-palvelut, Kansaeläkelaitos eli Kela, useat työttömyyskassat sekä yksityiset eläkelaitokset. Näiden toimijoiden tärkeä tehtävä on asiakkaan toimeentulon turvaamisen lisäksi tukea hyvinvointia ja mahdollistaa työelämään paluu huolehtimalla riittävästä työkyvyn tuen toimista. Tämä kehittämistyö tarkastelee Kelan sairauspäivärahan ratkaisuasiantuntijoiden koettua osaamista työttömien asiakkaiden ratkaisutyössä peilaten tuloksia kotimaisiin ja kansainvälisiin tutkimuksiin. Tulosten pohjalta Kelan prosessiohjetta sairauspäivärahan ratkaisutyöhön päivitettiin työttömien asiakkaiden osalta.

Aihe on ajankohtainen, sillä oululaisiin sairauspäivärahan saajiin toteutetussa tutkimuksessa havaittiin, että varhainen terveyden ja työkyvyn tukeminen säästää yhteiskunnan kokonaiskustannuksia. Tutkimus vahvisti aiempia tutkimustuloksia siitä, että pitkäaikaiset terveysongelmat edeltävät työkyvyttömyyttä. Työkyvyttömyys ja sen ehkäisy vievät paljon yhteiskunnan resursseja paitsi etuusmenojen myös julkisesti tuettujen terveystalvelujen kautta. (Perhoniemi & Blomgren 2022, S 8.) Kansainvälisissä tutkimuksissa on havaittu, että toistuvat tai pitkittyvät sairauspoissaolot ovat yhteydessä kohonneeseen työttömyysriskiin ja ne voivat heikentää sekä ansiotasoa että työllistymismahdollisuuksia merkittävästi. Todennäköisyys työelämän ulkopuolelle jäämiseen ja pysyväälle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen kohoaa. (Rehwald ym. 2016, 2.) Yksilön näkökulmasta työttömyyden pitkittymisen on nähty liittyvän terveys- ja työkykyongelmiin, sosiaaliseen eristäytymiseen ja toimeentulon ongelmiin. Ongelmien kasaantuessa se voi altistaa myös ylisukupolviselle huono-osaisuudelle ja heikentää luottamusta yhteiskuntaa kohtaan (Saikku 2018, 15.)

Työttömyyden laajat kustannukset olivat Suomessa 10.8 miljardia euroa vuonna 2016 (Kari 2016, 29). Jotta hyvinvointiyhteiskunnan tulevaisuus voidaan turvata, tarvitaan yksikkö ja organisaatorajat ylittävää, asiakaslähtöistä yhteistyötä

työkyvyn ja työhön paluun tukemiseksi. Työttömyyden negatiiviset vaikutukset yksilön, yhteisön ja yhteiskunnan kannalta ovat merkittäviä. Työttömyyden ja työkyvyttömyyden ehkäisyyn tarvitaan mukaan kaikki asiakkaan kohtaavat toimijat.

2 Teoreettinen viitekehys

2.1 Työttömyys

Työttömyyden kustannusten koko Suomen kansantalouden tasolla on arvioitu olevan noin 10.8 miljardia euroa. Työttömyysturvan ja työvoimapalveluiden osuus näistä kustannuksista on 5,6 miljardia euroa. Suomessa kustannukset työtöntä kohden olivat vuonna 2013 noin 21 000 euroa, kun esimerkiksi Tanskassa ne olivat hieman suuremmat 24 000, mutta Ruotsissa pienemmät, noin 13 000 euroa. (Kari 2016, 20.) Työttömyys aiheuttaa yhteiskunnalle suoria ja epäsuoria kuluja. Suoria kuluja ovat työvoimapalvelut ja työllistämistoimenpiteet ja esimerkiksi työttömyyteen liittyvät etuudet kuten työttömyysturva, asumistuki, toimeentulotuki, mutta myös kuntouttava työtoiminta. Epäsuoria kuluihin luetaan esimerkiksi verotulojen menetys ja työttömyydestä aiheutuvat muut sosiaali- ja terveystulot. (Alasalmi ym. 2019a, 7, 29.)

Työttömyyttä voidaan luokitella yhteiskunnan ja talouden näkökulmasta. Rakennetyöttömyydellä tarkoitetaan tilannetta, kun työvoiman kysynnässä ja tarjonnassa tapahtuu suuria muutoksia. Tällöin työvoiman kysynnän rakenne muuttuu nopeammin kuin tarjonnan rakenne, jolloin suuri määrä ihmisiä jää työttömäksi. Suomessa yleisin tyyppi on suhdannetyöttömyys, joka liittyy lamakausiin ja taantumisiin. Kitkatyöttömyys johtuu siitä, että työnhakijat ja avoimet työpaikat eivät kohta tai siinä on viivettä. Kausityöttömyydellä voi olla samoja syitä kuin kitkatyöttömyydellä, koska tyyppillistä sille on matkailusesonkien tai vuodenaikojen mukainen työvoiman tarpeen vaihtelu. (Räikkönen 2021, 5-6.)

Työllä on vaikutuksia yksilön hyvinvoinnin eri osa-alueisiin (Mattila-Wiro & Tiainen 2019, 9). Työttömyyden vaikutusta terveyteen on tutkittu melko laajasti ja heikentyneen terveyden ja toimintakyvyn on todettu olevan työkyvyttömyyden riskitekijöitä. Syy-seuraussuhteen suunta on kuitenkin epäselvä. Todennäköisesti suunta on molemmin suuntainen: työttömyys heikentää

terveyttä ja terveysongelmat heikentävät työkykyä ja sen myötä työllistymistä. Työttömyyden on havaittu lisäävän itsemurhariskiä ja se vaikuttaa myös puolison koettuun hyvinvointiin negatiivisesti. Työttömyyden on havaittu myös heikentävän lapsen koulumenestystä. Kahden vuoden työttömyyden jälkeen henkilön työkyky laskee voimakkaasti, mikä nostaa kuluja osaamisen päivittämisen tai uudelleen koulutuksen tarpeen myötä. (Alasalmi ym. 2019, 16-17.) Tutkimuksissa on havaittu, että vanhempien työttömyys ennustaa myös lasten työttömyyttä aikuisuudessa ja myös työttömyyden keston on nähty siirtyvän seuraavalle sukupolvelle (Räikkönen 2021, 7).

Osatyökykyiset työttömät

Arvioiden mukaan jopa 1,9 miljoonalla työikäisellä suomalaisella on jokin pitkäaikaissairaus tai vamma. Kolmanneksella heistä eli 600 000:lla arvioiden mukaan tämä sairaus tai vamma vaikuttaa heidän työhönsä ja työmahdollisuuksiinsa. Kun työkykyä on terveydellisistä haasteista huolimatta jäljellä, henkilö määritellään osatyökykyiseksi. (Taskinen 2012.) Väestön ikääntymisen myötä osatyökykyisten määrän uskotaan nousevan. Yhteiskunta tarvitsee korkeaa työllisyysastetta turvatakseen hyvinvointipalvelut. (Matti-Wiro & Tiainen 2019, 9.)

Suomen perustuslaki turvaa kaikille ihmisille lain edessä yhdenvertaisen kohtelun eikä ketään saa ilman hyväksyttävää syytä asettaa eri asemaan esimerkiksi vammaisuuden perusteella. Perustuslain pykälän 18 mukaan julkisen vallan tulisi edistää työllisyyttä pyrkimällä turvaamaan jokaiselle oikeus työhön. Tämä tarkoittaa, että ihmisillä on oikeus yhdenvertaiseen kohteluun ilman syrjintää ja hänen tulee saada mahdollisuudet työelämään ja työmarkkinoille pääsyyn. (Perustuslaki 731/1999.) Perustuslain lisäksi Yhdenvertaisuuslaki edistää ja turvaa yhdenvertaisuuden toteutumista. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.) Vaikka syrjimättömyys ja tasapuolinen kohtelu on turvattu laissa, vajaakuntoinen tai vammainen voi vammansa tai sairautensa vuoksi joutua silti työelämässä tosiasiallisesti eriarvoiseen ja muita työntekijöitä heikompaan asemaan.

Tutkimuksissa on havaittu, että osatyökykyisten työllistymisessä on erityisiä esteitä. Osa työllistymisen esteistä liittyy ennakkoluuloihin ja niistä kumpuavaan luottamuspuolaan työntantajapuolella. Työllistämisen riskit voidaan kokea korkeiksi ja työhönottajilla voi olla tiedon puutetta osatyökykyisyydestä. Myös osatyökykyisten saamassa tuessa ja ohjauksessa voi olla puutteita ja lisäksi toimeentuloturvan loukut vaikuttavat työllistymiseen. (Mattila-Wiro & Tiainen 2019, S. 9.) Osatyökykyiset työttömät tarvitsevat usein tukea niin osatyökykyisyytensä kuin työhön paluun mahdollistavaan työsuhteen luomisen vuoksi. Osatyökykyisille tie työelämään (OTE)- hanke oli yksi Juha Sipilän hallituksen kärkihankkeista ja sitä toteutettiin vuosina 2015-2018. OTE-hankkeen tavoitteena oli vahvistaa osatyökykyisten asemaa työmarkkinoilla, jotta he voivat jatkaa työssä ja työllistyä aiempaa paremmin. Lisäksi pyrittiin muuttamaan asenteita myönteisemmiksi ja avoimemmiksi monimuotoisempaa työelämää kohtaan. (Mattila-Wiro & Tiainen 2019, S 9.)

Kansainvälisissä tutkimuksissa on havaittu osatyökykyisyyden heikentävän työllisyyttä kaikissa Organisation of Economic Co-operation and Development (OECD) eli Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestön maissa. Osatyökykyisten työttömyys on kaksinkertaista muuhun väestöön verrattuna. Köyhyyden riski on myös kohonnut. Useissa maissa työkyvyttömyysetuuksien kulut ovat nousussa (OECD 2009, 3) Usein sairauspäivärahaetuuksissa tai muissa työkyvyttömyysetuuksissa ehtona on täysi työkyvyttömyys. Usein etuuden saaminen vapauttaa hänet työhausta ja samalla ehto täydestä työkyvyttömyydestä pakottaa heidän työelämän ulkopuolelle. (OECD 2009,17.)

Osatyökykyisten työttömien palveluiden kehittämistä on jatkettu Työ- ja Elinkeinoministeriön ja Sosiaali- ja Terveysministeriön yhteisellä Työkykyohjelmalla. Työkykyohjelman tavoitteena on siirtää painopistettä työkyvyttömyyden tarkastelusta työ- ja toimintakyvyn vahvistamiseen ja työllistymisen edistämiseen. Tarkoitus on löytää ja kehittää keinoja, joiden avulla osatyökykyisten työkyvyn tuen tarve tunnustetaan ja yksilölliset palvelut tarjotaan oikea-aikaisesti ja riittävän varhain, unohtamatta ammattilaisten osaamisen vahvistamista. Toisaalta Työkykyohjelmassa kiinnitetään huomiota

osatyökykyisten työhön paluun esteisiin: edistetään työpaikkojen syntymistä, kehitetään palveluja osatyökykyisten rekrytoinnin helpottamiseksi ja rekrytointikynnyksen madaltamiseksi. Keskeistä on muistaa myös kuntoutuspolkujen ja kuntoutuspalvelujen uudistamisen tarve. (STM 2022.)

Vaikeasti työllistyvät

Vaikeasti työllistyvät, osatyökykyiset, pitkäaikaistyöttömät ja heikossa työmarkkina-asemassa olevat ovat käsitteitä, joilla kuvataan henkilöitä, jotka tarvitsevat julkisten toimijoiden tukea työllistymiseensä (Saikku 2018, 15). Käsitteiden käyttö riippuu asiayhteydestä. Pitkäaikaistyötön on työnvälitystilastoissa henkilö, joka on yhdenjaksoisesti ollut työtön työnhakija vähintään vuoden. Työttömyyden taustalla on pitkittynyttä työttömyyttä, terveysongelmia, sosiaalista eristäytyneisyyttä ja taloudellisia syitä. Käsitteellä heikossa työmarkkinatilanteessa olevan työttömyyden pitkittymisen syynä on edellä mainittujen syiden lisäksi iän, sukupuolen, etnisen taustan tai matalaksi jääneen koulutuksen työllistymistä heikentävät vaikutukset. (Saikku 2018, 16.)

Vaikeasti työllistyvät termi kokoaa nämä kaksi ryhmää yhteen. Termillä tarkoitetaan henkilöitä, jotka ovat olleet työttömänä 12 kuukautta 16 kuukauden aikana (rinnasteisesti pitkäaikaistyöttömät) ja henkilöt, jotka eivät työllisty palveluiden jälkeen tai siirtyvät uuteen palveluun. Näiden työllistymisen esteiden vuoksi vaikeasti työllistyvistä käytetään myös termiä rakennetyöttömyys, koska heidän työllistymisensä on haastavaa myös silloin kun työvoiman kysyntä on suurta. (Saikku 2018, 16.) Pitkään avoimilta työmarkkinoilta poissaolevien työikäisten osuus on vakiintunut noin 4-5 prosentin tasolle, mikä tarkoittaa noin 120 000 – 140 000 henkilöä. Merkittävä osa tästä ryhmästä on potentiaalista työvoimaa oikeanlaisella osaamisen kehittämisen keinoilla. (Aho & Mäkiaho 2006, 3.) Yksilön näkökulmasta työttömyyden pitkittymisen on nähty useissa tutkimuksissa liittyvän terveys- ja työkykyongelmiin, sosiaaliseen eristäytymiseen ja toimeentulon ongelmiin. Se voi altistaa myös ylisukupolviselle huono-osaisuudelle ja heikentää luottamusta yhteiskuntaa kohtaan (Saikku 2018, 15.) Vaikeasti työllistyvien kohdalla työttömien

aktivointipolitiikan lisäksi tarvitaan julkishallinnolta myös kuntoutus- ja työkykypolitiikan keinoja, jotta palvelukokonaisuudet tukevat tämän ryhmän työhön paluuta. Usein taustalla on pitkittyneen työttömyyden lisäksi terveydellisiä ja psykososiaalisia sekä taloudellisia syitä työmarkkinoiden ulkopuolella jäämiseen. Sote-uudistuksen tuomien vastuujaon muutosten myötä eri palveluiden ja organisaatioiden rajapinnoilla tapahtuva yhteistyö on mahdollisuus parantaa myös pitkään työttömänä olleiden paluutta työelämään. Tähän tarvitaan uusia yhteistyön tapoja, joita jatkuvasti kehitetään. (Saikku 2018, 4.)

Aktivointipolitiikka

Aktivointi politiikan tarkoitus on lyhentää työttömyysaika ja nopeuttaa palkkatyöhön paluuta työttömyyden kohdatessa (Räikkönen 2021, 8). Aktivointipolitiikalla on kuitenkin myös niin sanottuja lukitusvaikutuksia, kun aktivointitoimenpiteisiin osallistuvan työllistyminen lisääntyy ja toimenpiteisiin osallistumattomien heikkenee (Alasalmi 2020, 183). Aktivointipolitiikan tavoitteena on, ettei työikäisen kansalaisen toimeentulo olisi pitkään sosiaaliturvan varassa. Jotta työtön voi palata työelämään työttömyyden jälkeen, on hänellä oltava riittävä työkyky. (Räikkönen 2021, 8.) Aktivointipolitiikan teemoja on ollut myös työmarkkinatuen ja toimeentulotuen saantiehtojen tiukentaminen ja tähän on pyritty erilaisten aktiivitoimien kautta. Työttömyysetuuden ehtona on ollut erilaisiin koulutuksiin tai palkkatuettuihin töihin osallistuminen. Toimien laiminlyönnistä on seurannut sanktioita, esimerkiksi etuuden vähentäminen tai sen menettäminen. Parhaimmillaan aktiivitoimet tukevat hyvinvointia ja työkykyä, mutta toisaalta sanktiot voivat heikentää heikossa asemassa olevien tilannetta entisestään. (Räikkönen 2021, 8.) Lukitusvaikutuksia voi olla esimerkiksi osa-aikatyön vastaanottajalla. Osa-aikaisen työskentelyn on havaittu Tanskassa lyhentävän työttömyysjaksojen pituutta, mutta samalla todennäköisyys työllistyä kokoaikaisesti laskee (Alasalmi 2020, 61).

Aktiivisen työvoimapolitiikan juuret ovat 1960-luvulla, kun aktiivisen työvoimapolitiikan strategia hyväksyttiin OECD:ssa vuonna 1964. Malli perustui tavoitteeseen saada työvoima- ja talouspolitiikan tavoitteet samalle linjalle. Keskeiset osa-alueet pyrkivät edistämään työllisyyttä rajoittavalla finanssipolitiikalla, solidaarisella palkkapolitiikalla ja työvoiman liikkuvuutta edistävällä politiikalla. Rakenteellisen, pitkäaikaisen työttömyyden kasvu 1990-luvulla yhdessä lisääntyneiden sosiaaliturvamenojen kanssa alkoi korostaa velvoitteita ja kannusteita työvoimapolitiikassa. Työnteon taloudellisten kannustimien lisäämisen ja työllistymistä tukevien toimien kehittämisen kautta lisättiin työnteonvelvoitetta viimesijaisen sosiaaliturvan ehdollistamista. Aktivointipolitiikan työllistymistä lisäävää tavoitetta laajempi päämäärä on syrjäytymisen ehkäisy ja sosiaalisen integraation lisääminen. Aktivointipolitiikan tavoitteena on edistää sosiaalista oikeudenmukaisuutta. Tunnusomaista sille on teot, jotka korostavat työllisyyden ensisijaisuutta, oikeuksien ehdollisuutta ja yksilövastuuteen yhdistettyjä työllisyyttä edistäviä palveluita. (Saikku 2018,19.) Eli yksilön tulee ensisijaisesti pyrkiä työllistymään palvelujen turvin ja esimerkiksi sosiaalietuudet ovat ehdollisia eli niihin muodostuu oikeus vasta kun velvollisuudet työllistymiseksi on suoritettu.

Kansainvälisissä tutkimuksissa on havaittu aktiivisella työmarkkinapolitiikalla olevan suotuisia vaikutuksia niin terveyteen kuin hyvinvointiin. Aktiivisella työhaun tukemisella voidaan lisätä asiakkaan hallinnantunnetta työvoimapolitiittisten toimenpiteiden yhteydessä. (Puig-Barrachina ym. 2020.)

2.2 Työtön sairauspäivärahan saajana

Sairauspäiväraha

Sairauspäiväraha kuuluu Kelan työkykyetuuksiin ja se korvaa työkyvyttömyyden aiheuttamaa ansionmenetystä (Kela 2022d). Sairauspäivärahasta on säädetty sairausvakuutuslaissa (1224/2004) ja sitä voi saada Suomessa sairausvakuutettu henkilö, joka on 16-67-vuotias. Päivärahan suuruus määräytyy vuositulon perusteella. Vuositulo lasketaan työkyvyttömyyttä

edeltäneiden 12 kuukauden tarkastelujaksolta niin, että työkyvyttömyyden alun ja vuositulontarkastelujakson väliin jää yksi kalenteri kuukausi. Päivärahan määrä on usein noin 70 % kyseisen jakson tuloista. Mikäli asiakkaan vuositulo muodostuu esimerkiksi työmarkkinatuesta, määrä on vähimmäismääräinen. Vuonna 2023 vähimmäismääräinen päiväraha on 31,99 euroa. (Kela 2023b.) Sairauspäivärahaa maksetaan omavastuun eli sairastumispäivän ja sen jälkeisten yhdeksän arkipäivän jälkeen enintään 300 arkipäivää. (Kela 2022d.) Päivärahaa maksettiin noin 883 miljoonaa euroa vuonna 2022 (Kela 2023a).

Sairauspäivärahan saajien määrä vuositasolla on noin 300 000 – 350 000 (Sosiaaliturvakomitea 2022, 22), mikä tarkoittaa noin 10 % 16-67-vuotiaasta työikäisestä ei-eläkkeellä olevasta väestöstä (Kela 2023a). Työttömien osuus sairauspäivärahan saajista oli vuonna 2021 9.3% eli noin 28 000 henkilöä, kun työllisyystilannetta tarkasteltiin työkyvyttömyyden alkamishetken mukaan (Kelan sairausvakuutustilasto 2021, 61). Yleisin sairauspäivärahaan oikeuttava sairausryhmä alkaneissa sairauspäivärahakausissa kaikilla saajilla on mielenterveyden häiriöt (28 %). Toiseksi yleisin syy on tuki- ja liikuntaelinsairaudet 26 % osuudella. Mielenterveydenhäiriöt ovat suurin sairausryhmä alle 35-vuotiailla päivärahasaajilla (43 %). Ikääntyneemmässä ryhmässä, 55-67-vuotiailla, yleisin syy päivärahaan on tuki- ja liikuntaelinsairaudet 36 %:n osuudella. (Kela 2023e.) Asiakkaan työllisyystilanne vaikuttaa myös sairausryhmien yleisyyteen. Sairauskohtaisissa tilastoissa työttömien suhteellinen määrä on korostunut mielenterveyden ja käyttäytymishäiriöt-sairausryhmässä. Työttömien osuus on 41,3 % kaikista päivärahaa saavista, kun vastaava luku palkansaajilla on 25,9 %. Tuki- ja liikuntaelin sairauksia on työttömien ryhmässä hieman vähemmän, 20,4 % kun palkansaajilla luku on 27,2 %. Vammat, myrkytykset ja eräät muut ulkoisten syiden seuraukset-sairausryhmässä osuudet ovat molemmissa ryhmissä hieman yli 12 %. Muut sairaudet-ryhmässä työttömien osuus oli 26,1 % ja palkansaajien 34,3 %. (Kelan sairausvakuutustilasto 2021, 62.)

Työkyky

Työkyvyn käsite on muuttunut yhteiskunnallisen kehityksen mukana. Aiemmin vallalla olleessa lääketieteellisessä työkyvyn määrittelyssä painotettiin terveyden ja toimintakyvyn tasoa. Lääketieteellisestä työkyvyn määrittelystä on siirrytty yhä enemmän kohti työn vaatimuksien ja yksilön voimavarojen kohtaamisen tarkastelua. Tällöin työkyvyn heikkenemisen tunnistamiseen ja työkyvyttömyyden torjuntaan päästään tarttumaan varhaisemmassa vaiheessa. Tämän on nähty tukevan yhteiskunnallista pyrkimystä pidentää työurien pituutta. (Gould ym 2006, 17-18.) Työkykyyn voidaan nähdä kuuluvaksi, niin sairauden aiheuttamat haasteet työssä, kuin myös työssä selviytymiseen liittyviä tekijöitä, kuten kyky sietää muutoksia työssä tai osaamisvajeiden vaikutus työstä suoriutumiseen (Gould ym 2006, 28).

Pohjoismaisten välillä on eroa työkyvyn määritelmässä. Ruotsissa on, Suomen tapaan, työkyvynarviointi nivoutuu sairauspäivärahoikeuden määrittelemiseen, mutta Tanskassa ja Norjassa määritelmää on uudistettu niin, että se edistäisi paremmin osatyökykyisten työllisyyttä. Ruotsissa työkykyä verrataan eri sairauspäivärahaikauden vaiheissa eri tavalla ja jokaisella vaiheella työkyvylle on oma kuvaava nimi. Ensimmäisten 90 sairauspäivärahapäivän aikana työkykyä verrataan henkilön omaan työhön. Tällöin työkykyä siis verrataan tiettyyn työhön tietyissä olosuhteissa painottaen sairauden aiheuttamia rajoitteita työkykyyn. Tämän jälkeen 180 päivään saakka viiteammattina on muu saman työnantajan tarjoama työ. Tällöin työkykyä verrataan tiettyihin töihin tietyssä työympäristössä painottaen sairauden rajoitteita työkykyyn. Jos työkyvyttömyyden edelleen jatkuu, toimii viiteammattina 356 päivään saakka avoimilla työmarkkinoilla toiminen. Tällöin työkyvyn arviointi tehdään näkökulmasta, jossa korostuu ”lääketieteelliset edellytykset työhön”. Työttömillä viiteammattina on koko sairauspäivärahaikauden avoimilla työmarkkinoilla toimiminen. Kun sairauspäivärahan 365 päivää ylittyy, käytetään käsitettä elatuskyky ja painopiste siirtyy myös muihin yksilöllisiin tekijöihin. Näitä ovat muun muassa ikä ja koulutustausta. Tarkastelun pääpaino on yksilön kyvyssä huolehtia toimeentulostaan työn avulla. Tässäkin tarkastelussa ympäristö ja työ

nähdään samanlaisina eli työkykyä suhteutetaan avoimilla työmarkkinoilla toimimiseen. Tanskassa työkyvyn arviointi nivoutuu joustomalliin. Mallissa työkykyä tarkastellaan laajemmin ihmisen kokonaistilanteeseen. Arvioinnin työkaluna käytetään resurssiprofiilia, jossa on kaksitoista kokonaistilannetta kartoittavaa teemaa. Arviointi on aktiivista ja sitä toteuttaa kuntien työkeskukset sekä asiakas itse. Tätä työkyvyn arviota käytetään pitkittyneissä sairauspäiväraha- ja kuntoutus- ja varhennetun eläkeoikeuden arvioinnissa. Norjan malli perustuu työllisyys- ja hyvinvointihallinnon yhteispalvelussa (NAV) käytettävään toimintamalliin. Keskeistä on asiakkaan oma arvio, resurssiprofiili, työkykyarviointi. Asiakkaan omassa arviossa korostuvat omat tavoitteet ja yksilöllinen tilanne esimerkiksi koulutuksen suhteen. Resurssiprofiilin luonnissa NAV-työntekijä arvioi asiakkaan voimavaroja ja esteistä suhteessa tavoitteisiin niin arkielämässä kuin työelämässäkin. Edellä mainittujen kartoitusten perusteella tehdään työkyvynarviointi. Heille, joilla havaitaan työkyvyn alentumista, tarjotaan kuntoutusta. (Karjalainen & Keskitalo 2013, 130-133.)

Suomessa työkyvyttömyys nähdään lääketieteellisestä näkökulmasta eli terveysvajeiden kautta. Sairauspäiväraha-oikeutta arvioitaessa käytetään niin sanottua ammatillisen työkyvyttömyyden määritelmää eli arvioidaan, onko ihminen työkyvytön omaan tavalliseen työhönsä. *"Asiakkaalla on oikeus päivärahaan, kun hän on sairauden vuoksi kykenemätön tekemään tavallista työtään tai työtä, joka on siihen läheisesti verrattavaa"* (SVL 1224/2004 8 luku 4 §). Työkyvyttömyys muodostuu siis terveyden ja toimintakyvyn kautta, mutta myös työn vaatimusten kautta. Näin ollen samalla sairaudella ihminen voi olla toiseen työhön työkykyinen ja toiseen työkyvytön. (Blomgren & Hiljanen 2020.) Työttömien kohdalla työkyvyttömyyden arvioinnin voidaan nähdä olevan haastavampaa, koska heillä ei ole työtä, johon työkykyä voisi verrata eli niin sanottu viiteammatti puuttuu. (Räikkönen 2021, 25.) Työkyvyn määritelmä on tiiviisti sidoksissa työhön ja sen vaatimukseen ja työttömän työ puuttuu, joten myös työkykyä on haastavampaa arvioida. (Karjalainen & Keskitalo (toim.) 2013, 124.)

Kelan etuusohje ohjaa ratkaisuasiantuntijaa, kuinka työttömän viiteammatti erilaisissa tilanteissa tulee määritellä (Kela 2023c). Työttömän työkykyä tulee arvioida siihen työhön, josta hän on jäänyt työttömäksi tai siihen läheisesti verrattavaan työhön. Pitkään työttömänä olleen työkykyä voidaan kuitenkin verrata muuhun työhön, jota hän on velvollinen vastaanottamaan koulutuksensa, ammattitaitonsa ja työhistoriansa perusteella. Mikäli asiakkaalle ei ole edellä mainittuja kokemuksia, lähtökohtana on asiakkaan oma arvio työstä, jota hän hakee tai mitä hänen työnhakusuunnitelmaansa on työnhakuammatiksi määritelty TE-palveluissa. Näin saadun ammattialan töitä pidetään asiakkaan viiteammattina ilman koulutuksen tai työkokemuksen vaatimuksia vastaavaa työtä. (Kela 2023c, 5). Nuorten, alle 30-vuotiaiden työttömien, joilla ei ole työkokemusta tai ammatillista koulutusta, viiteammattina voidaan pitää työmarkkinoilla toimista eli kykeneekö asiakas olemaan työnhakijana ja suunnittelemaan opiskeluaan ja toimimaan yhteistyössä eri toimijoiden kanssa omien koulutusmahdollisuuksiensa arvioimiseksi.

Kerätär on todennut tutkimuksessaan 2016, että sairausläh töisen työkyvyn arvioinnissa voidaan havaita työkykyä jarruttavia tekijöitä, mutta myös voimavaroja jättää havaitsematta. Kokonaisvaltaisemmassa monialaisessa työkyvyn arviossa saadaan tietoa myös muun muassa asiakkaan aiemmista elämänvaiheista tai asuinpaikan vaikutuksesta työllistymiseen. (Kerätär 2016, 75-76.) Haasteena kokonaisvaltaisemman työkyvyn määritelmän hyödyntämiseen sairauspäivärahassa voidaan nähdä myös etuuteen saapuvat lääkärinlausunnot. Lausunnoissa asiakasta hoitava lääkäri kuvailee objektiivisesti sairauslöydöksiä ja niiden vaikutusta asiakkaan toimintakykyyn etuuden saamiseksi, ei niinkään asiakkaan kokonaisvaltaisen työkyvyn kuvaamiseksi.

Erityispiirteet ratkaisutyössä

Erinäisistä syistä johtuen työttömien sairauspäivärahakaudet pitkittyvät useammin kuin palkansaajilla. Sairauspäivärahalle jääneistä työttömistä joka neljännelle täyttyy enimmäisaika eli 300 sairauspäivärahan suorituspäivää.

Palkansaajilla enimmäisaika täyttyy noin viidellä prosentilla. (Karjalainen & Keskitalo 2013,124-125, Blomgren & Hiljanen 2020.)

Valtioneuvoston parlamentaarisen komitean tarkastelussa on tutkittu työttömiä, jotka ovat saaneet enimmäisajan sairauspäivärahasta. Tarkastelussa kiinnitettiin huomiota tosiasiallisesti työkyvyttömiä työttömien tilanteeseen, jossa he jäävät niin sanottuun etuuskehään. Etuuskehään jäämisellä tarkoitetaan tilannetta, jossa asiakas on työtön ja hän tulee työkyvyttömäksi. Asiakkaan työkyvyttömyys pitkittyy ja hän saa sairauspäivärahaa enimmäisaikaan saakka. Enimmäisajan jälkeen hän hakee työkyvyttömyyseläkettä työkyvyttömyyden jatkuessa. Eläke kuitenkin hylätään, koska työkyvyn määritelmä eläkepuolella on erilainen kuin sairauspäivärahassa. Sairauspäivärahassa työkykyä verrataan asiakkaan omaan tavalliseen työhön, kun taas eläkepäättöstä tehdessä työkykyä verrataan yleisen työkyvyttömyyden käsitteeseen, jolloin työkykyä verrataan kaikkiin työmarkkinoilla oleviin, kohtuudella edellytettyihin töihin. Eläke hylkäyksen jälkeen asiakas palaa työttömyysetuudelle, jolla hän on vuoden. Työttömyysaika katsotaan sairauspäivärahassa työkykyisyys ajaksi ja vuoden kuluttua ensimmäisestä enimmäisajasta asiakas hakee uudelleen sairauspäivärahaa. Hänelle avataan uusi sairauspäivärahakausi ja kehä pyörähtää uudelle kierrokselle.

Asiakkaan jääminen työttömyysetuuden ja sairauspäivärahan vuorotteluun ja toistuviin eläkehylkäyksiin kielii, että työkyky ei riitä kokoaikaiseen työllistymiseen. Työkyvyn ja työhön paluun tukitoimille on tarve mahdollisesti jo vuosia ennen henkilön jäämistä etuuskehään. Eri tutkimuksissa on esitetty arvioita, että tällaisia ihmisiä olisi Suomessa 1500-7500 riippuen siitä, minkä ikäisiä tutkimukseen oli otettu mukaan (Kerätär 2018, Perhoniemi ym. 2020). Sairauspäivärahan ratkaisutyössä olisikin tärkeää tunnistaa nykyistä paremmin työttömät, jotka tosiasiallisesti ovat työkyvyttömiä, osittain tai kokonaan. Ja niin kuin todettua sairauspäivärahan ratkaisutyössä käytetty työkykyisyyden määritelmä sopii huonosti työttömiin asiakkaisiin, koska työkyvyn määritelmä on tiiviisti sidoksissa työhön ja sen vaatimukseen Kuva 1. Kaikki työuralle! - teoksessa todetaankin osuvasti, että työttömän työkyvyn tulo ei valmistu, koska työ puuttuu (Karjalainen & Keskitalo (toim.) 2013, S. 124).

Työkyvyttömyyden pitkittymisen vaikutukset työttömille

Kelan sairauspäivärahan ratkaisutyö on kokonaisvaltaista etuustyötä, jossa asiakkaan tilannetta pyritään hoitamaan kokonaisvaltaisesti yli etuus- ja organisaatorajojen (Kela 2022 f). Kokonaistilannetta selvittäessä käsittelijälle selviää asiakkaan terveydellisten haasteiden lisäksi myös muita mahdollisia työllistymisen esteitä. Näitä voivat olla vajaaksi jäänyt koulutus, nykytyöelämän vaatimuksia vastaamaton osaamistaso tai syrjäytyminen. On tärkeää, että sairauspäivärahakaudella havaitut työllistymisesteet tunnistetaan ja asiakkaan tuki Pohjoismaisen työvoimapalvelumallin mukaisesti alkaa jo sairauspäivärahakauden aikana.

Palveluiden ja etuuksien saamisen lähtökohtana tulisi olla asiakkaan tilanne ja tarve etuuteen tai palveluun. Palvelutarpeen arviointi on tärkeä palvelu, (Sosiaaliturvakomitea 2022, 39.) koska etuus- ja palvelupolut muodostuvat usein järjestelmälähtöisesti eivätkä yksilön tarpeista. Tästä saattaa seurata, että ihminen voi päätyä palveluihin, jotka eivät vien hänen tilannettaan eteenpäin. Tällaiset ongelmat korostuvat heikossa työmarkkina-asemassa olevan ihmisen tilanteessa ja voivat viedä häntä kauemmas todellisesta etenemisestä kohti työllistymistä. Osatyökykyisen työllistämisen- tai aktivointitoimet eivät paranna asiakkaan tilannetta, jos ostokykyisyyden aiheuttamiin työkyvyn haasteisiin ei tartuta. (Sosiaaliturvakomitea 2022, 42.)

Mikäli työkyvyttömyys pitkittyy sairauspäivärahan ratkaisutyössä, sairauspäivärahan ratkaisuasiantuntijalla on lakisääteinen velvollisuus selvittää asiakkaan kuntoutustarvetta 60, 150 ja 230 suorituspäivän kohdalla (SVL 1224/2004 12 luku 6 §). Usein selvitys tehdään työkykykeskustelussa soittamalla asiakkaalle ja työkykypuhelussa käsittelijälle saattaa selvitä terveydellisten haasteiden lisäksi muitakin työllistymisen esteitä. Asiakkaan suorittama koulutus ei välttämättä vastaa nykyvaatimuksia tai hänen sen hetkistä terveydentilaansa. Opinnot ovat saattaneet keskeytyä tai työelämään kiinnittyminen ei ole lainkaan onnistunut. Asiakkaan kokonaistilanne vaikuttaa siihen, millaista tukea ja mahdollisuuksia hän saa ja tarvitsee järjestelmässä.

Nykyisessä järjestelmässä palkansaajien turvaverkko on työttömiä kattavampi, koska työterveyshuolto ja työnantaja seuraavat sairauspoissaolon kestoja tiiviisti. Työssä olevalla on myös mahdollisuus palata työhönsä kevennetysti sairauspoissaolon jälkeen osasairauspäivärahan tuella. Epäkohtana voidaan nähdä myös se, että työttömien sairauspäiväraha-kaudet pitkittyvät useammin kuin palkansaajilla. Sairauspäivärahalle jääneistä työttömistä joka neljännellä täyttyy enimmäisaika eli 300 sairauspäivärahan suorituspäivää. Palkansaajilla enimmäisaika täyttyy vain noin viidellä prosentilla. (Karjalainen & Keskitalo (toim.) 2013, 124-125, Blomgren & Hiljanen 2020.)

Työkyvyttömyyden jatkuessa sairauspäivärahan enimmäisajan jälkeen asiakas usein hakee joko määräaikaista (kuntoutustuki) tai pysyvää työkyvyttömyyseläkettä. Aimolan tutkimuksen mukaan suurin osa kuntoutustuista muuttuu pysyviksi työkyvyttömyyseläkkeiksi 2-3 vuoden kuluessa kuntoutustuen alkamisesta. Alle 45-vuotiailla pysyvälle työkyvyttömyyseläkkeelle päätyminen on kuitenkin suhteellisesti harvinaisempaa. Kuntoutustuelta työhön paluun todennäköisyyttä lisää kuntoutuskorotus eli ammatillinen kuntoutus ja kuntoutustuen rinnalla tehty työhön paluu. Voimassa oleva työsuhde vaikuttaa positiivisesti työhön paluuseen kuntoutustuen aikana (Aimola 2014, S. 63-67.).

Laaksosen tutkimuksessa 2014 tarkasteltiin työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden sairauspäiväraha-, kuntoutus- ja työttömyyshistoriaa. Havaittiin, että kuntoutukseen osallistuneiden osuus oli vähäinen ja kuntoutus painottui työkyvyttömyyttä edeltäneisiin vuosiin. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneillä oli havaittavissa jo kymmenen vuotta ennen eläkkeelle siirtymistä, että heillä sairauspäivärahapäivien määrä ja sairauspäivärahaa saaneiden osuus olivat suurempia kuin saman ikäisillä verrokeilla. (Laaksonen ym. 2014,22.)

Työttömien korostunut osuus kuntoutustukea eli määräaikaista työkyvyttömyyseläkettä saaneista on havaittu myös Sosiaaliturvakeskuksen mietinnössä, sillä 40 %kuntoutustukea saaneista oli ollut myös TE-palvelujen asiakkaana. Kuntoutustukea saaneista 12 % oli ollut TE-palveluiden asiakkuuden lisäksi myös sosiaali- ja terveystieteiden palvelujen asiakkaana.

Terveyspalvelujen asiakkuus, joka oli 80%:lla kuntoutustukea saaneista, (Sosiaaliturvakomitea 2022, 14.) selittyyneen lääkärinlausuntojen tarpeella ja sairausperusteisella työkyvyn määrittelyn tarpeella etuusoikeutta varten. TE-palvelujen asiakkuuden suuren määrän taustalla lienee osittain järjestelmän aiheuttama tarve ilmoittautua työnhakijaksi sairauspäivärahan enimmäisajan jälkeen asiakkaan odottaessa kuntoutustuen päätöstä.

Kyse on siis usein pitkästä prosessista, jolloin oikea-aikaisten interventioiden toteuttaminen on hankalaa. (Laaksonen ym. 2014,22.) Sairauspäivärahan ratkaisutyössä olisikin tärkeää tunnistaa nykyistä paremmin työttömät, jotka tosiasiallisesti ovat olleet jo ennen sairauspäivärahakautta työkyvyttömiä, osittain tai kokonaan. Toistuvan työkyvyttömyyden tunnistaminen ja sen syihin tarttuminen on tärkeää työttömien asiakkaiden kohdalla. Ratkaisutyöhön tarvitaan selkeät toimintamallit, jotta tässä onnistutaan ja pysyvän työkyvyttömyyden ehkäisyssä voidaan kehittyä. Hyvin ohjeistetut interventiot ja toimivat palvelupolut ovat tehtävän onnistumisessa tärkeitä. Tällaisia toimia ovat niin kuntoutustarpeen arviointi, kuntoutukseen ohjaaminen kuin työhön paluun tuki. Työttömien työhön paluuta olisi tärkeää pyrkiä tukemaan jo sairauspäivärahakauden aikana, jottei työkyvyttömyys pitkity pysyväksi työkyvyttömyyseläkkeeksi liian varhain.

2.3 Pohjoismainen työvoimapalvelumalli

Taustaa

Pohjoismainen hyvinvointi on maailmankuulua ja se rakentuu samankaltaisuuksista eri Pohjoismaiden välillä. Pohjoismaiden välillä on kuitenkin ollut myös suuria eroja työllisyyspolitiikassa. Suomen työvoimapolitiikka on ollut muita Pohjoismaita passiivisempaa. Ennen Pohjoismaisen työvoimapalvelumallin voimaan tuloa, Suomi käytti vain yhden kolmasosan resursseistaan aktiivipolitiikkaan. Samaan aikaan Ruotsi ja Tanska on ohjannut yli 60 % työvoimapolitiikan kokonaismenoista aktiivitoimiin. Myös Norja panostaa Suomea enemmän aktiivisiin työllisyystoimiin. Erot näkyvät

passiivisten toimien piirissä olevan työvoiman osuuksissa. Passiiviturvan piirissä oli Suomessa 11,8%, Ruotsissa 5,2%, Tanskassa 3,9% ja Norjassa 2,7% työvoimasta vuonna 2016. (Alasalmi ym. 2019b, 20-21.) Tarve työllisyyspolitiikan muuttamiselle aktiivisempaan suuntaan on ollut ilmeinen.

Suomen työllisyyden aktivointipolitiikassa on siirrytty uuteen aikaan samalla kun suuri myllerrys on käynnissä sosiaali- ja terveystalouden uudelleen järjestämiseksi. Hyvinvointialueet aloittivat vuoden 2023 alussa ja vastuunjako kuntien, sosiaalitoimen, Kelan ja TE-palvelujen kesken muuttui. Samaan aikaan käynnissä oleva sosiaaliturvauudistuksen valmistelu haastaa Kelaa vastaamaan muuttuviin toimintamalleihin, joiden tarkoitus on luoda nykyistä selkeämpi ja toimivampi järjestelmä. Uudistuksella pyritään työnteon ja sosiaaliturvan yhteensovittamisen muuttuvissa elämäntilanteissa nykyistä paremmin.

Sosiaaliturvauudistuksen toteuttamiseksi sosiaaliturvakomitea on koonnut raportin palvelujen ja etuuksien yhteensovittamisen haasteista.

Sosiaaliturvakomitean tunnistamat ongelmat ovat toimimattomat etuus- ja palvelupolut, palvelu- ja etuusjärjestelmissä olevat erot niiden tarkoituksessa, tavoitteissa ja toimintalogiikassa sekä se, että palveluihin osallistuminen ei ole aina etuudensaajalla motivoivaa. (Sosiaaliturvakomitea 2022, S. 11.) Syitä tähän on useita. Palveluja ja etuuksia on kehitetty toisistaan erillään, jolloin niiden tarkoitukset ja tavoitteet ovat muotoutuneet erilaisiksi. Ongelmallista on, jos asiakas saa rahaetuutta pitkään ilman tarvitsemaansa tukea ja ohjausta palveluihin. Tietyn etuuden saaminen voi ohjata henkilön epätarkoituksenmukaisiin palveluihin tai kannustin palveluun osallistumiseen voi puuttua. Yksilön motivaatio osallistua palveluihin ei aina ole yhteiskunnan asettamien odotusten mukainen. (Sosiaaliturvakomitea 2022, S. 9.) Palvelujen ja etuuksien yhteensovittamisen tavoite on saada asiakkaan tilanteeseen myönteistä muutosta. Tämä voi tarkoittaa hyvinvoinnin, itsenäisen toimeentulon edellytysten ja yksilöllisen autonomian vahvistamista. Yhteiskunnan näkökulmasta tavoitteita ovat aktiivisuuden, osallisuuden ja työllisyyden lisääntyminen. (Sosiaaliturvakomitea 2022, S. 9-10.)

Osatyökykyisten työkyvyn tuen tarpeen tunnistamiseksi, yksilöllisten ja oikea aikaisten palveluiden tarjoamiseksi sekä työpaikkojen syntymisen tukemiseksi Työkykyohjelma oli osa Sanna Marinin hallituksen työllisyyden kehittämistoimien kokonaisuutta vuosina 2019-2023. Työkykyohjelmasta vastasi ja sitä toteutti työ- ja elinkeinoministeriö (TEM) yhteistyössä sosiaali- ja terveysministeriön (STM) kanssa. Työkykyohjelman tarkoitus oli etsiä ratkaisuja tiedossa oleviin osatyökykyisten työllistämisen haasteisiin. Ohjelman tavoitteen oli purkaa osatyökykyisten työllistymisen esteitä ja vauhdittaa työllistymistä sekä kehittää osatyökykyisten työkyvyn tuen palveluja. TEM:n toimet keskittyivät osatyökykyisten työllistymisen esteiden purkamiseen ja työllistymistä edistäviin toimii eli esimerkiksi työkykykoordinaattoreiden lisääminen TE-palveluihin ja työllistymisen vaikuttavuuden mittaamisen kehittäminen. Samalla ehkäistiin työttömyyden pitkittymistä. STM:n toimilla kehitettiin yksilöllisiä ja oikea-aikaisia työkyvyn tuen palveluita sosiaali- ja terveyskeskuksiin ja vahvistettiin ammattilaisten osaamista työkyvyn tukemisessa ja palveluiden ja etuuksien yhteensovittamista. (TEM 2023, 8-11.)

Työkykyohjelman keskeiset tulokset voidaan jakaa kolmeen kehittämistä vaativaan teemaan: palvelu- ja etuusjärjestelmä, työkyvyn ja työllistymisen tuen palvelut ja etuus- ja palvelupolut. Työkykyohjelman loppuraportti kokoaa keskeiset kehittämiskohteen jokaisesta teemasta, jotta tulevaisuudessa saadaan luotua sujuvampaa asiakas- ja palveluohjausta ja tiivistettyä julkisen sektorin ja järjestöjen yhteistyötä sote-keskuksissa. Palveluketjuja kehittämällä ja sujuvoittamalla, voidaan turvata asiakkaalle yksilöllinen ja tarpeellinen tuki oikea-aikaisesti. (TEM 2023, 50-51.)

Pohjoismainen työvoimapalvelumalli

Pohjoismainen työvoimapalvelumalli on osa Työkykyohjelmaa. Pohjoismainen työnhakupalvelumalli on otettu käyttöön 2.5.2022, kun laki julkisen työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muuttamisesta (1379/2021) tuli voimaan. (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 2022.). Pohjoismaisella

työvoimapalvelumallin käyttöönotolla on uudistettu työvoimapalveluita ja sillä pyritään tukemaan nopeaa työhön pääsyä ja uudelleen työllistymistä. Asiakkaat saavat aiempaan enemmän henkilökohtaista palvelua ja tavoitteena on, että työllistyminen nopeutuu. Työllisyysaste on Suomessa muita Pohjoismaita alhaisempi. Korkeampaa työllisyysastetta kuitenkin tarvitaan, jotta edellytys kestävän hyvinvointivaltion säilyttämiselle ja kehittämiselle säilyy. Tavoitteena on muuttaa työvoimapolitiikan suuntaa Pohjoismaiden tavoin passiivisesta aktiiviseen ja kohdentaa palvelut työnhakijoiden tarpeisiin nykyistä tehokkaammin (Valtionneuvosto 2021 a.).

Pohjoismainen työvoimapalvelumalli perustuu työnhakijan omatoimisuuteen työnhaussa. Hän saa työnhakuunsa tukea TE-palveluilta tai kunnalta. Mallin tavoitteena on nostaa työllisyysastetta ja muuttaa työvoimapolitiikkaa passiivisesta aktiivisemmaksi. Työttömyysturvan seuraamusjärjestelmää on muutettu niin, että oikeudet ja velvollisuudet ovat tasapainossa.

Lähtökohtaisesti työnhakija hakee neljää työmahdollisuutta kuukaudessa. Alueelliset erot, esimerkiksi työpaikkojen tarjonnassa, kuitenkin huomioidaan, koska syrjäseuduilla työmahdollisuuksia ei tosiasiallisesta ole riittävästi. Malli eroaa aiemmasta myös siinä, ettei työnhakija menetä työttömyysetuutta eikä sen määrää alenneta, jos hän onnistuu työllistymään, kunhan hän on täyttänyt työnhakuehtonsa. (Maansaari 2022, 14.)

Pohjoismaisessa työvoimapalvelumallissa työnhakijan ja TE-palvelun asiantuntijan ensimmäinen kohtaaminen tapahtuu heti työnhaun alussa. Työnhaun alkuvaiheessa työnhakija tapaa TE-toimiston tai kuntakokeiluun osallistuvan kunnan virkailijan kahden viikon välein. Keskusteluissa kartoitetaan työnhakijan yksilöllinen palveluntarve, osaaminen ja mahdollisuudet hakea työtä. Jos työnhakijan edellytyksissä hakea työtä tai työllistyä ilmenee puutteita, hänen pääsýnsä palveluihin on nopeampaa kuin aiemmin. Jos edellytykset työllistyä ovat kunnossa, työnhakijan tulee hakea neljää työmahdollisuutta kuukauden aikana. Tästä voidaan kuitenkin poiketa esimerkiksi, jos työnhakijan työkyky on alentunut tai alueella on vain vähän avoimia työpaikkoja (Valtionneuvosto 2021 a.). Jotta työnhaku pääse alkamaan mahdollisimman

nopeasti sairauspäivärahaikauden päätyttyä, on asiakasta ohjattava jo Kelasta käsin uuden mallin mukaisesti; sairauspäivärahan ratkaisuasiantuntijalla on usein tietoa asiakkaan työkykyyn vaikuttavista asioista. Uutta aiempaan palvelumalliin on myös, että työnhakija saa valita enemmän minkälaisia työpaikkoja hän hakee. Työn tulee olla sellaista, että hakijan voidaan olettaa työllistyvän hakemaansa työhön. Uudistetun palvelumallin myötä työnhauun laiminlyönnin seuraamukset ovat aiempaa kohtuullisemmat, esimerkiksi ensimmäisestä unohduksesta tai laiminlyönnistä seuraa muistutus ja korvauksettomien määräaikojen eli karenssien kestoja on porrastettu ja muutettu kohtuullisemmaksi. (Valtionneuvosto 2021 a.)

Kela kehittää jatkuvasti sairastuvien työttömien sairauspäivärahaa prosessia. Jotta Pohjoismaisen työvoimapalvelumallin tavoitteet täytetään, tulee myös sairauspäivärahan ratkaisutyössä tulevaisuudessa päästä tukemaan asiakkaita jo sairauspäivärahaikaudella. Ensisijaista on kehittää ratkaisutyön käsittelijöiden osaamista työttömän palvelupolusta, kokonaistilanteen kartoittamisesta ja työttömyyteen liittyvistä erityistarpeista, jotta kuntoutus ja työhön paluun tuki toteutuu oikea aikaisesti.

Muissa Pohjoismaissa

Kuten työkykyä käsittelevässä osiossa todettiin, Pohjoismaiden välillä on eroja työttömien asiakkaiden palveluissa, mutta myös yhtäläisyyksiä. Suomen työvoimamalli pohjautuu Ruotsin ja Tanskan käytössä oleviin malleihin.

Ruotsissa on pitkä perinne aktiivipolitiikasta 1920-luvulta asti. Ruotsin työmarkkinamallia ohjaa lainsäädäntö useiden eri lakien nojalla. Keskeistä on myös työnantaja tai työnantajaa edustavan järjestön ja ammattijärjestön välinen kirjallinen sopimus työehdoista. Työehtosopimuksilla voidaan poiketa laajasti lainsäädännön raameista. (Swedish Work Environment Authority 2022.) Ruotsi painottaa erilaisista aktiivitoimista tukityöllistämistä selvästi eniten Pohjoismaista (Alasalmi ym. 2019b,20).

Ruotsissa työttömällä on yleensä sama virkailija koko työttömyysjakson ajan. Oma virkailija tukee työhaussa, seuraa työllistymistoimien toteutumista ja tekee aloitteita sanktioiden asettamisesta, mikäli asiakas ei ole riittävän aktiivinen työhaussa. Ruotsin työvoimapolitiikan sanktiojärjestelmää uudistettiin vuonna 2013. Tällöin sanktioiden ankaruutta kevennettiin ja siirryttiin monitorointijärjestelmään. Sanktioiden asettamisessa päästiin yhtenäisempään käytäntöön, kun sanktiot eivät ole enää niin tiukasti kiinni vain oman virkailijan sanktioiden asettamisaktiivisuudesta. Uudistus nosti sanktiomääriä, mutta edelleen Ruotsissa sanktioiden työllistävä vaikutus on monia muita maita matalampi. Sanktioita suurempi vaikutus työllistymiseen on nähty olevan sanktion uhalla kuin itse sanktion toimeenpanolla. (Alasalmi 2020, 80.)

Tanskassa on siirrytty aktiivisempaan työmarkkinapolitiikkaa 1994, käyttöön otettiin niin sanottu joustoturvamalli (Bladh & Johansson 2021, 16). Joustoturvamallissa yhdistyy suuri liikkuvuus työpaikkojen välillä, kattava työttömien turvaverkko ja aktiivinen työmarkkinapolitiikka. Mallin joustavuus antaa työntäjille suhteellisen suuren oikeuden joustavasti muokata tarvitsemansa työvoiman määrää, jolloin muuttuviin markkinaolosuhteisiin mukautuminen on jouhevampaa. Työpaikkaa vaihdetaan paljon ja myös työelämän ja työttömyyden välillä siirtyminen on yleistä. (Danish Agency for Labour Market and Recruitment 2022.) Tanskan mallin joustavuuden on nähty lisäävän määräaikaisten työsuhteiden määrää, mutta nostavan työllisyysastetta (Bladh & Johansson 2021, 25). Mallissa sen turva muodostuu kattavasta työttömyyskorvauksesta. Työttömyyskassasta korvausta maksetaan kaksi vuotta. Korvaus on jopa 90 prosenttia pienipalkkaisimpien työttömien aiemmasta palkasta. Tanskan aktivointi politiikalla pyritään varmistamaan hyvin toimivat työmarkkinat. Malli koostuu useista erilaisista toimenpiteistä niin työttömille kuin työssä oleville. Toimenpiteillä tuetaan niin työn saannissa kuin esimerkiksi kouluttautumisessa. (Danish Agency for Labour Market and Recruitment 2022.) On havaittu, että porrastetulla uudelleen koulutuksella on myönteisiä vaikutuksia työllistymiseen, kun taas perinteisellä aktivoinnilla ei ole lainkaan tai sillä on haitallisia työllisyys vaikutuksia (Rehwald ym. 2016). Tanskan työllisyystoimenpiteiden kokonaiskustannukset ovat huomattavat, 12,7

miljardia euroa vuonna 2018. (Danish Agency for Labour Market and Recruitment 2022.)

Tanskan sairauspoissaoloja ja työkyvyttömyyttä koskeva politiikka on julkisesti säänneltyä ja pääasiassa julkisesti rahoitettua ja hallinnoitua. Sairauspäiväraha-, työmarkkinatuki- ja työkyvyttömyyseläkeohjelmien hallinnoimisesta vastaa 98 kuntaa. Sairauspäivärahaohjelma kattaa palkansaajat, itsenäiset ammatinharjoittajat ja vakuutetut työttömät. Kuukaudessa oli keskimäärin yli kahdeksan viikkoa kestäviä sairauspäivärahajaksoja 115 000 vuonna 2014. Sairauspäiväraha korvaa 100 prosenttia palkasta 3515 Tanskan kruunuun saakka. Mikäli viikkopalkka on suurempi, usein työnantaja täydentää etuuden palkkaa vastaavaksi. Työnantaja rahoittaa etuuden kahden ensimmäisen viikon ajan, jonka jälkeen sairauspäiväraha rahoitetaan julkisista varoista. Työnantajan on melko helppoa irtisanoa työntekijä sairauden aikana. Irtisanotut työntekijät saavat sairauspäivärahaa niin kauan kuin he täyttävät etuusoikeuden ehdot. Sairauspäivärahaa voi Tanskassa saada 52 viikkoa, mutta myös sen jälkeen esimerkiksi silloin kun asiakas odottaa työttömyystoimiston tai työkyvyttömyystai työtapaturmahakemuskäsittely on kesken.

Hallinnollisesti kunnallinen työvoimatoimisto on velvollinen seuraamaan kaikkien sairauspäivärahaa saavien tilannetta kahdeksan viikon kuluessa siitä, kun työntekijä on ilmoittanut työkyvyttömyydestään. Työhön paluuta tukevat aktivointitoimet voidaan aloittaa jo sairauspäivärahakaudella esimerkiksi erilaisina tuettuina harjoittelujaksoina tai lisäkoulutuksina. Kun sairauspäivärahakausi päättyy, siirtyy asiakas muiden sosiaaliturvaohjelmien piiriin. Työkykyisenä hän voi saada tarveharkintaista sosiaaliavustusta tai työttömyysvakuutusetuutta, mikäli hän täyttää etuuden ehdot. Mikäli työkyvyttömyys edelleen jatkuu, heille tarjotaan sosiaaliturviahjelmien tai ammatillisen kuntoutuksen ohjelmaan pääsyä. Sosiaaliturviahjelmassa ei ole enimmäisaikaa. Ammatilliseen kuntoutusohjelmaan osallistuminen voi kestää enintään viisi vuotta. Jos työkyvyttömyys jää pysyväksi asiakkaan tavanomaiseen työhön, kunta voi ohjata hänet palkkatuettuun työhön (flexjob), jossa työnkuva räätälöidään asiakkaan työkykyyn sopivaksi. Tilanteissa, joissa

asiakkaan työkyky ei riitä joutotyöpaikassakaan työskentelyyn, hänelle myönnetään työkyvyttömyyseläke. (Holm ym. 2017.)

3 Kehittämistyön lähtökohdat

3.1 Kehittämistyön tausta ja tarve

Tämä kehittäminen noudattelee metodologiselta perinteeltään konstruktivistista tutkimusotetta. Konstruktivismi edellyttää selkeitä, työskentelyä ohjaavia tavoitteita ja tämä kehittäminen etenee asteittain ja palautteen perusteella uudelleen suunnaten. (Salonen ym. 2017, S. 31-32.) Tarve tälle kehittämiselle tuli osana Kelan työkykyasiakkaan palveluiden kehittämistä työttömien asiakkaiden sairauspäivärahan ratkaisutyön havainnoinnissa. Kelassa oli paljon erilaisia hankkeita liittyen työttömien asiakkaiden palveluiden kehittämiseksi. Aihevalintaa pohtiessa keskusteltiin eri hankkeissa toimivien kelalaisten kanssa ja aihevalinta täsmentyi hiljalleen syksyn 2022 aikana. Kehittämiselle oli tarve, koska Pohjoismaisen työvoimapalvelumallin muutoksia ei oltu vielä tarkasteltu sairauspäivärahan ratkaisuasiantuntijoiden näkökulmasta. Tämän myötä myös ohjeet etuustyöhön tältä osin olivat puutteelliset. Kohdeorganisaatio toivoi kehittämistyön tuotokseksi prosessiohjeen päivittämistä työttömien sairauspäivärahan saajien osalta.

Alun perin kehittämistyön aiheen oli tarkoitus käsitellä osatyökykyisiä työttömiä sairauspäivärahan saajina. Aihe olisi tärkeä saada tarkasteluun ja pohtia ohjeiden päivittämisen tarvetta kyseisen asiakasryhmän kohdalla. Ongelmaksi muodostui termin ”osatyökykyinen” erilainen merkitys TE-palveluissa ja sairauspäivärahan ratkaisutyössä. Kuten osatyökykyisyyttä käsittelevässä kappaleessa aiemmin todettiin, termillä tarkoitetaan erilaisia tilanneita tilannesidonnaisesti. Sairauspäivärahassa etuuden keskeisin myöntämisedellytys on täysi työkyvyttömyys. Voidaan kuitenkin ajatella, että asiakkaan lähtötilanne sekä tilanne sairauspäivärahakauden jälkeen on hyvin erilainen, mikäli hän jo ennen täyttä työkyvyttömyyttä on ollut osatyökykyinen. Työllistymisen haasteet yleisesti ja lisäksi terveydentilan haasteet liittyen madaltuneeseen työkykyyn tulisi ottaa huomioon jo sairauspäivärahakauden aikana. Tässä kehittämisessä aihe päätettiin laajentaa koskemaan kaikkia

työttömiä asiakkaita. Osaltaan koska ohjeiden päivittämiselle nähtiin tarvetta kaikkien työttömien kohdalta, mutta myös termin monitulkintaisuuden vuoksi. Kyselyn toteuttaminen ilman hyvin perusteellista osatyökykyinen-termin avaamista olisi ollut hyvin vaikeaa. Myös riski, että laajasta taustoituksesta huolimatta vastaajat olisivat vastanneet kysymyksiin termin monitulkintaisuuden vuoksi ristiriitaisesti. Todettiin, että kyselyn vastaukset ovat käyttökelpoisempia, kun kysymyksillä kartoitetaan yleisesti työttömien ratkaisutyöhön liittyviä osaamisia.

3.2 Kohdeorganisaatio

Tämän kehittämistyön toimintaympäristönä oli Kela, joka vastaa Suomessa sosiaaliturvan toimeenpanosta yhdessä kuntien, työttömyyskassojen ja eläke- ja vakuutuslaitosten kanssa (Kela 2022a). Kela toimii eduskunnan valvonnassa. Sen hallintoa ja toimintaa valvovat eduskunnan valitsemat 12 valtuutettua ja heidän valitsemansa 8 tilintarkastajaa. Kelan toimintaa johtaa ja kehittää hallitus, jossa on 10 jäsentä. Kelan linjaorganisaatio koostuu viidestä tulosityksiköstä ja kahdesta toiminnallisesta yksiköstä. (Kela 2022b.) Kuva 4.

Tämä kehittämistyö toteutettiin valtakunnallisten asiakkuuspalveluiden tulosityksikölle, joka vastaa etuusratkaisutoiminnasta Kelassa (Kela 2022c). Valtakunnallisten asiakkuuspalveluiden tulosityksikkö on jaettu viiteen vakuutuspiiriin maantieteellisesti: eteläinen, itäinen, keskinen, läntinen ja pohjoinen vakuutuspiiri. Yksi vakuutuspiirien sisällä olevista ratkaisukeskuksista on työ- ja toimintakykyetuksien ratkaisukeskus. Tähän ratkaisukeskukseen kuuluvat kuntoutusetuudet ja kuntoutusraha, sairauspäivärahaetuudet ja erityishoitoraha ja vammaisetuudet (Kela 2022c, Kela 2022e.). Tämä kehittämistyö on toteutettu palvelemaan valtakunnallisten asiakkuuspalveluiden tulosityksikköä ja sen sairauspäivärahan ratkaisuasiantuntijoita valtakunnallisesti kaikissa vakuutuspiireissä. Kehittämistyön tilaajana on työ- ja toimintakykyetuksien ratkaisukeskus.

3.3 Kehittämiprojektin tarkoitus ja tavoite

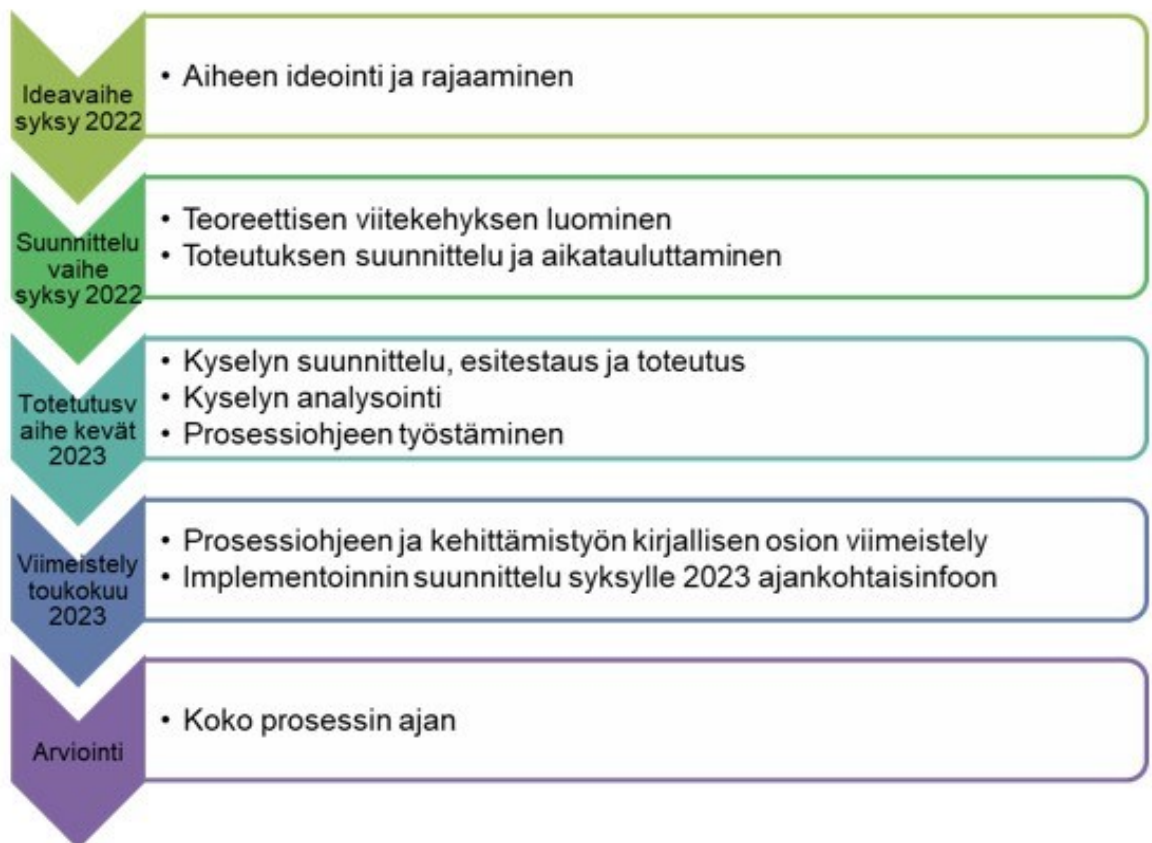
Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli päivittää Kelan sairauspäivärahan prosessiohje huomioimaan Pohjoismaisen työvoimapalvelumallin sairauspäivärahan ratkaisuasiantuntijoiden työlle asettamat uudet vaatimukset. Prosessiohjeen päivittämiseksi toteutettiin kysely työttömien asiakkaiden hakemuksia käsitteleville sairauspäivärahan ratkaisuasiantuntijoille. Kyselyllä selvitettiin Kelan sairauspäivärahan ratkaisuasiantuntijoiden koettua osaamista työttömien asiakkaiden sairauspäivärahan hakemustyöstä sekä Pohjoismaisen työvoimapalvelumallin tunnettavuutta ja sen keskeisten osa-alueiden osaamista.

Opinnäytetyön kehittämistehtävät olivat:

1. Selvittää sairauspäivärahan ratkaisuasiantuntijoiden osaamista työttömien asiakkaiden sairauspäivärahan hakemustyöstä
2. Selvittää Pohjoismaisen työvoimapalvelumallin keskeisten osa-alueiden osaamista.
3. Päivittää Kelan sairauspäivärahan prosessiohje vastaamaan Pohjoismaisen työvoimapalvelumallin vaatimuksia

3.4 Kehittämistyön aikataulu

Kehittämistyön eteneminen on esitetty kuvassa 5. Etenemisen myötä aiheen rajausta ja tarkennusta sekä näkökulmaa pohdittiin useaan otteeseen työelämämentorin sekä opettajan kanssa. Säännöllinen arviointi oli sisällytetty jokaiseen vaiheeseen.



Kuva 1. Kehittämistyön aikataulu.

4 Kehittämiprojektin toteutus

4.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmänä käytettiin verkkopohjaista Questback Essentials-ohjelman kyselyä. Tämä on Kelan käyttämä ohjelma ja kyselyt pääosin toteutetaan sillä. Sähköiset kyselyt ovat edullinen, vaivaton ja nopea tapa kerätä tietoa, mutta niitä on nykyään paljon, mikä voi laskea vastausintoa. (Ojasalo ym. 2014, 128-129.) Kysely kohdistettiin sairauspäivärahan ratkaisuasiantuntijoille, jotka käsittelevät työssään myös työttömien sairauspäiväraha hakemuksia. Kyselyn vastauksia käytettiin prosessiohjeen päivittämiseen huomioimalla osa-alueet, joissa koettu osaaminen on matalaa. Kyselyn vastaukset myös vahvistivat ajatuksen ohjeiden päivittämisen tarpeesta. Prosessiohjetta käyttävät kyselyn kohderyhmänä olleet sairauspäivärahan ratkaisuasiantuntijat.

Kysely toteutettiin valtakunnallisesti kaikkiin viiteen vakuutuspiireihin, joten vastausmahdollisuus oli maantieteellisesti tasapuolinen. Kysely lähetettiin 451 ihmiselle. Kyselyyn pääsi vastamaan eri pituisilla työkokemuksilla ja taustakoulutuksilla, joten kohderyhmä sai laaja-alaisen vastausmahdollisuuden kyselyyn ja sen myötä mahdollisuuden osallistua prosessiohjeen kehittämiseen. Osallistavan menetelmän valinta avarsi tietoutta työntekijöiden ammatilliseen osaamiseen ja kokemuksiin, minkä voidaan katsoa laajentavan kehittämisen näkökulmaa (Ojasalo ym. 2014, 61). Kyselyn teknisestä toteuttamisesta vastasi Kelan digitaalisen tiedonkeruun yksikkö valmiiksi laadittujen kysymysten pohjalta. Kysymykset lähetettiin sähköpostilla, jossa oli saatekirje ja linkki kyselyyn. Kysymykset on esitelty liitteessä 2.

Kyselyssä käytettiin Likert-asteikkoa. Likert-asteikko on erittäin paljon käytetty järjestysasteikko mielipideväittämissä. Sen perusideana on, että keskivaihtoehdosta toiseen suuntaan samanmielisyys kasvaa ja toiseen samanmielisyys vähenee. (Vilka 2007, 46.) Kysely valittiin tähän työhön, koska tavoitteena oli saada tietoa vastaajien mielipiteistä ja siitä, kuinka hyvin ne kokivat hallitsevansa tiettyjen osa-alueiden asiat. Kyselyssä oli vain suljettuja

kysymyksiä. Kyselyssä pyydettiin vastaamaan yhteentoista kysymykseen, joista viisi kartoitti vastaajan taustatietoja, kolmessa kysymyksessä käytettiin Likert-asteikon mukaisia vaihtoehtoja ja kolme kysymyksistä oli kyllä, ei, en osaa sanoa-vaihtoehtoilla.

Vastaajien taustatietoja kartoitettiin neljällä kysymyksellä. Ensimmäisessä kysymyksessä kartoitettiin vastaajien koulutustaustaa. Monivalintavaihtoehtoina olivat kaupallinen ala, sosiaaliala, terveydenhuollon ala ja muu, mikä?.

Työkokemusta kartoitettiin sekä Kelassa työskentelyvuosien osalta että sairauspäivärahassa työskentelyvuosia. Molemmissa kysymyksissä valittavana oli valmiit vastausvaihtoehdot 0-2 vuotta, 3-5 vuotta, 6-10 vuotta, 11-20 vuotta ja yli 20 vuotta. Kyselyssä kartoitettiin myös, onko vastaajalla jonkin muun etuuden osaamista. Vaihtoehtoiksi annettiin työttömyysetuudet, kuntoutusetuudet, muut etuudet ja en ole työskennellyt muissa etuuksissa. Taustatietojen jälkeen tiedusteltiin, kuuluuko vastaajan työnkuvaan työttömien sairauspäiväraha hakemustyö. Vastausvaihtoehtoina oli kyllä ja ei. Mikäli vastaaja valitsi ei-vaihtoehdon, kyselyyn vastaaminen pyydettiin lopettamaan.

Osaamista kartoittavissa kysymyksissä oli kysymyksiä kokonaisvaltaisen etuustyön osa-alueista. Kysymykset oli esitetty sekä työttömän että palkansaaja asiakkaan kautta. Osa-alueiden koetun osaamisen vaihtoehdot olivat erittäin hyvin, hyvin, ei hyvin eikä huonosti, huonosti, erittäin huonosti ja en osaa sanoa. Seuraavaksi tiedusteltiin lakisääteisten tarkastuspisteiden oikea-aikaisuutta työkyvyn ja työhön paluun tukemisen näkökulmasta sekä työkykypuheluiden, ohjeiden selkeyttä ja työttömien palvelukokonaisuuksien hallintaa. Näissä kysymyksissä vastausvaihtoehtoina oli kyllä, ei ja en osaa sanoa. Samoilla vastausvaihtoehtoilla tiedusteltiin, oliko Pohjoismainen työvoimapalvelumalli aiemmasta tuttu vastaajalle. Lopuksi pyydettiin arvioimaan, kuinka hyvin annetut väittämät työttömien kohdalla toteutuvat. Aiheina oli yhteistyö eri toimijoiden kanssa, työllistymiseen tähtäävät toimet riittävän varhain päivärahakaudella sekä enimmäisajan lähestyessä sekä yhteistyön toteutuminen TE-palveluiden kanssa. Vastausvaihtoehtoina oli

erittäin hyvin, hyvin, ei hyvin eikä huonosti, huonosti, erittäin huonosti ja en osaa sanoa.

Käytännön kehittämistyö etenee syklisenä prosessina ja siinä edetään tietyin vaihein, kuitenkin eri vaiheiden muodostaessa kehän jatkuvan arvioinnin ja reflektoinnin kautta (Salonen 2017, 51). Tässä työssä kehittämistyön syklisyys ja reflektointi tapahtuivat niin tutkija oman kyseenalaistamisen ja arvioinnin kautta, mutta myös työelämämentorin kanssa käytyjen keskustelun tuella. Reflektointia oli myös taustakirjallisuuteen peilaten. Teoriapohjan laajentuessa kehittämistyön suuntaa ja prosessiohjeeseen nostettavia teemoja tarkennettiin. Kehittämistyön tuotosta arvioidaan ja päätösvaiheessa implementoidaan tuotos käytäntöön ja tulokset esitellään. Sykliseen kehittämistoimintaan kuuluu refleктоiva, arvioiva ja vuorovaikutteinen eteneminen, jossa oppiminen tapahtuu niin toiminnassa kuin toiminnasta. (Salonen 2017, 51.) Kysely kohdistettiin sairauspäivärahan ratkaisuasiantuntijoille, jotta prosessiohjeen kohderyhmä saatiin mukaan kehittämistyöhön. Tällä pyrittiin mahdollistamaan vuorovaikutteisuus, jotta päivitetty ohje mahdollisimman hyvin vastaisi todellista tarvetta.

Kehittämistyön kokonaisen etenemisen arvioinnissa hyödynnettiin Innokylän arviointimittaria, jolla arvioitiin kehittämistoiminnan keskeisiä sisältöjä. Mittari koostuu yhdeksästä kysymyksestä, johon jokaiseen on kolme vastausvaihtoehtoa. Kysymyksissä kartoitetaan tarpeet, tavoitteet, osallisuus, ratkaisun kuvaus, vastaako ratkaisu tavoitteisiin, kokeilu, arviointi, resurssit, toteuttaminen. (Innokylä.) Mittarin täyttämisen auttoi hahmottamaan eri näkökulmia, joiden avulla kehittämistyön etenemisen kannalta tärkeät asiat tulivat huomioitua.

4.2 Kyselyn toteutus

Kyselyyn vastaaminen oli mahdollista ajalla 22.3.2023-29.3.2023. Saatekirjeen lisäksi lähetettiin muistutustiedote, jossa muistutettiin kyselyyn vastaamisesta.

Kelan digitaalinen tiedonkeruun yksikkö toimitti yhteenvedon kyselyn vastauksista 30.3.2023 jatkoanalysointia varten.

Kyselylomakkeella teoreettinen tieto siirretään empiiriselle tasolle eli kysymyksiksi lomakkeelle (Hirsijärvi ym. 2005, 145). Kysely toteutettiin monivalintakysymyksillä, joista vastajaa pääsi valitsemaan itselleen sopivan vastausvaihtoehdon. Avoimia kysymyksiä ei tähän kyselyyn luotu, jotta vastaukset olisivat mielekkäästi vertailtavissa ja asiat olisivat vastaajalle tunnistettavampia, jolloin myös kysymyksiin vastaaminen helpottuu (Hirsijärvi 2018, 201). Kysymyksien laatimisessa kiinnitettiin huomiota selvyyteen ja yksitulkintaisuuteen. Osa kysymyksistä oli melko pitkiä, koska taustateoriaa oli välttämätöntä avata vastaamisen helpottamiseksi.

Kyselyä esitesti kaksi sairauspäivärahan ratkaisuasiantuntijaa, jotka antoivat palautetta kyselystä. Näitä vastauksia ei otettu mukaan tutkimukseen. Esitestaamisella on useita tärkeitä tehtäviä. Sillä voidaan arvioida kyselyn toimivuutta suhteessa tutkimusongelmaan eli ovatko kysymykset tarpeellisia ja mittaavatko ne sitä asiaa, mitä oli tarkoitus mitata. Tärkeää on myös saada tietoa ovatko vastausohjeet ymmärrettäviä ja ovatko kysymykset riittävän yksiselitteisiä. Esitestausta antaa myös tietoa onko kyselyyn käytettävä aika arvioitu oikein saatekirjeessä. (Vilka 2007, 78.). Toteutuneen esitestauksen pohjalta yhden kysymyksen muotoilua selvennettiin ja saatiin vahvistusta kyselyn vastaavan tutkimusongelmaa. Kyselyä kommentoi myös Kelan erikoissuunnittelija, jolla on laaja osaaminen työttömien palveluista ja Pohjoismaisesta työvoimapalvelumallista. Hänen antamaansa palautetta käsiteltiin opinnäytetyön työelämämentorin kanssa ja kyselyä edelleen täsmennettiin. Hänen havaintonsa myötä herättiin myös opinnäytetyön alkuperäisen aiheen ongelmaisuuteen ja sitä muokattiin. Ongelma liittyi termiin ”osatyökykyinen työtön sairaspäivärahan saajana”, koska sairauspäivärahan saajan tulee olla työkyvytön, joten kyseisen ryhmän asiakkaalle päiväraha ei tulisi myönnettäväksi.

4.3 Tutkimusaineiston analysointi

Toteutettu kyselytutkimus oli kokonaistutkimus ja sen perusjoukkona olivat Kelan sairauspäivärahan ratkaisuasiantuntijat. Kysely oli strukturoitu, sillä kaikille vastaajille oli samat kysymykset ja valmiit vastausvaihtoehdot, joista vastaaja valitsi itselleen parhaiten sopivimman vaihtoehdon. Vastaukset olivat myös vakioituja. Vakioitujen kysymyksen voidaan katsoa olevan kompromissi mittauksen tarkkuuden, systemaattisuusvaatimusten ja arkikielen monimerkityksellisyyden välillä (Vilkkä 2007, 67). Tutkimus oli sekoitus laadullista ja määrällisestä tutkimusta. Määrällisessä tutkimuksessa käytetään sellaista analyysimenetelmää, jolla saadaan parhaiten tietoa tutkittavasta asiasta (Vilkkä 2007, 14-15). Tuloksia analysoitiin havainnoimalla sekä ristiintaulukointia soveltaen käyttäen taulukkolaskentaohjelmaa. Tiettyjä vastauksia vertailtiin näin keskenään saaden tietoa niiden suhteista. Näin selvitettiin muun muassa vaikuttaako Pohjoismaisen työvoimapalvelumallin aiempi tuntemus mallin keskeisten osa-alueiden hallintaa.

Aineiston analyysi aloitettiin aineiston kokonaiskuvan tarkastelulla. Aineisto toimitettiin tutkijalle taulukkolaskentaohjelma Excelillä taulukoina ja kuvaajina. Aluksi aineistosta tarkasteltiin kaikkia vastaajia, joita oli 115. Taustatietojen jälkeen niitä, jotka eivät käsittele sairauspäivärahaa työssään pyydettiin lopettamaan vastaaminen. Tämän myötä loppu kyselyyn vastasi 105 vastaajaa. Vastausprosentit jokaisesta kysymyksestä laskettiin taulukkolaskentaohjelmaa hyödyntämällä. Taulukkolaskentaohjelmassa tuloksista tehtiin yhteenvetotaulukoita, jotka sisälsivät lukumäärät ja vastausprosentit kunkin vastauksen kohdalta.

Aineistoa analysointiin kuvailevalla analyysillä. Jotta vastauksista saatiin havainnollisempia, osassa kysymysten vastauksista vaihtoehtoja yhdistettiin. Koettua osaamista kartoittavissa kysymyksissä vaihtoehdot erittäin hyvin ja hyvin sekä huonosti tai erittäin huonosti yhdistettiin tarkastelua varten. Lähes kaikkien kysymysten ollessa suljettuja monivalintakysymyksiä, saatua aineistoa analysoitiin taulukkolaskentaohjelmassa vertaillen eri muuttujien vaikutusta

koettuun osaamiseen. Laadullisen tutkimuksen teemoittelua soveltaen vastauksista muodostettiin tarkasteltavia teemoja. Teemat olivat Pohjoismaisen työvoimapalvelumallin keskeiset osa-alueet: työkyvyn, kuntoutuksen ja oikea-aikaiseen palveluun tukeminen. Samaan teemaan liittyvät kysymykset vastauksineen yhdistettiin taulukkolaskentaohjelmassa. Vastauksien määrät jokaisessa vastausvaihtoehdossa laskettiin sekä lukumääränä, että prosentteina.

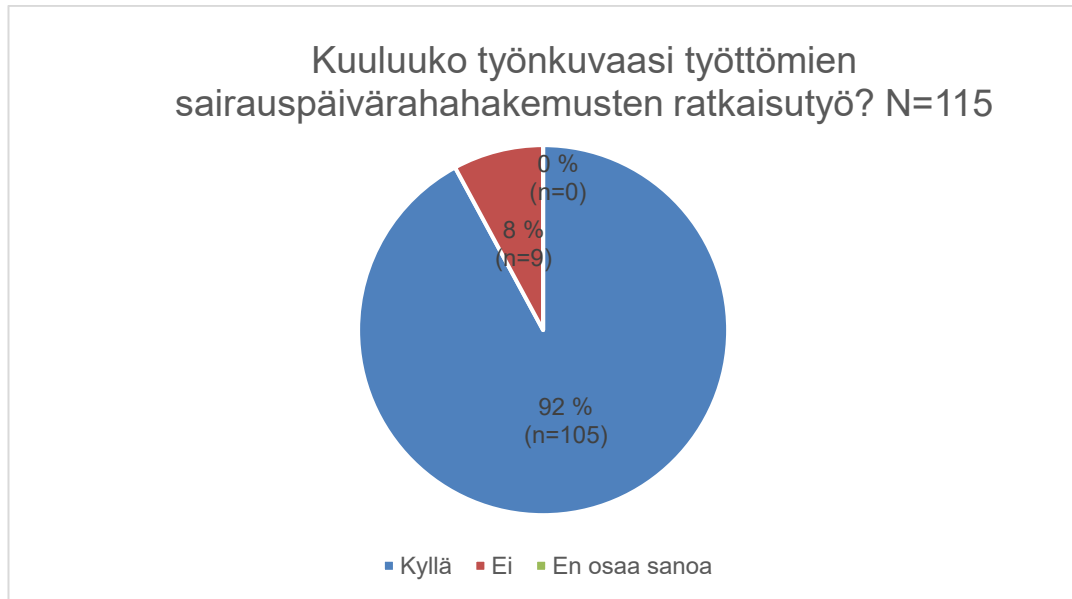
5 Tulokset

Kyselyn vastauksien perusteella havaittiin osaamisvajeet ja toisaalta hyvin hallitut osa-alueet ratkaisutyössä. Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli prosessiohjeen avulla lisätä osaamista ja tietoisuutta työttömien sairauspäiväraha-asiakkaiden erityiskysymyksistä ratkaisutyössä.

Tämä kysely oli kokonaistutkimus kaikille sairauspäivärahan ratkaisuasiantuntijoille. Tulosten yleistettävyyden arvioinnissa on otettu huomioon suuri kato. Nettikyselyissä kato on usein huomattavan suuri (Taanila 2019,30). Tutkimuksen kato jäi verrattain suureksi vastausprosentin ollessa 25. Kyselyyn vastasi 115 henkilöä. Tähän opinnäytetyöhön liittyvä kysely lähetettiin digitaalisen tiedonkeruun yksikön toimesta yhteensä 451 vastaanottajalle.

Jakelu tapahtui sairauspäivärahan jakelulistojen kautta. Oli tiedossa, että listalla on myös muita kuin sairauspäivärahan ratkaisuasiantuntijoita, esimerkiksi esihenkilöitä. Jakelulistaa oli kuitenkin vaikea karsia ilman, että joku kohderyhmään kuuluva olisi saattanut jäädä jakelusta pois. Tämä tiedostaen sekä saatekirjeessä että kyselyssä tuotiin esille, että kysely on tarkoitettu työttömien hakemustyötä tekeville sairauspäivärahan ratkaisuasiantuntijoille. Tätä ajatellen kyselyssä oli myös kysymys, jolla kyselyn vastaajajoukkoa edelleen pyrittiin rajaamaan vain työttömien sairauspäiväraha hakemuksia käsitteleviin ratkaisuasiantuntijoihin. Kysymykseen 5. ”Kuuluuko työnkuvaasi työttömien sairauspäiväraha hakemusten ratkaisutyö?” Ei vastanneita 7,8 % (n=9) kiitettiin kyselyyn vastaamisesta ja ohjattiin lopettamaan vastaaminen. Kyllä vastanneita oli 92,2 % (n=105), joten saateviestin ja kyselyn otsikoinnin voidaan katsoa olleen vastaajia ohjaavaa niin, että suurin osa vastaajista oli kyselyn kohderyhmää. Muihin taustatietoja kartoittaviin kysymyksiin vastasi 114 vastaajaa, mutta kysymykseen 5 vastasi 115 vastaajaa. Näin ollen taustatietojen jälkeen kyselyn täyttämistä jatkoi 105 vastaajaa.

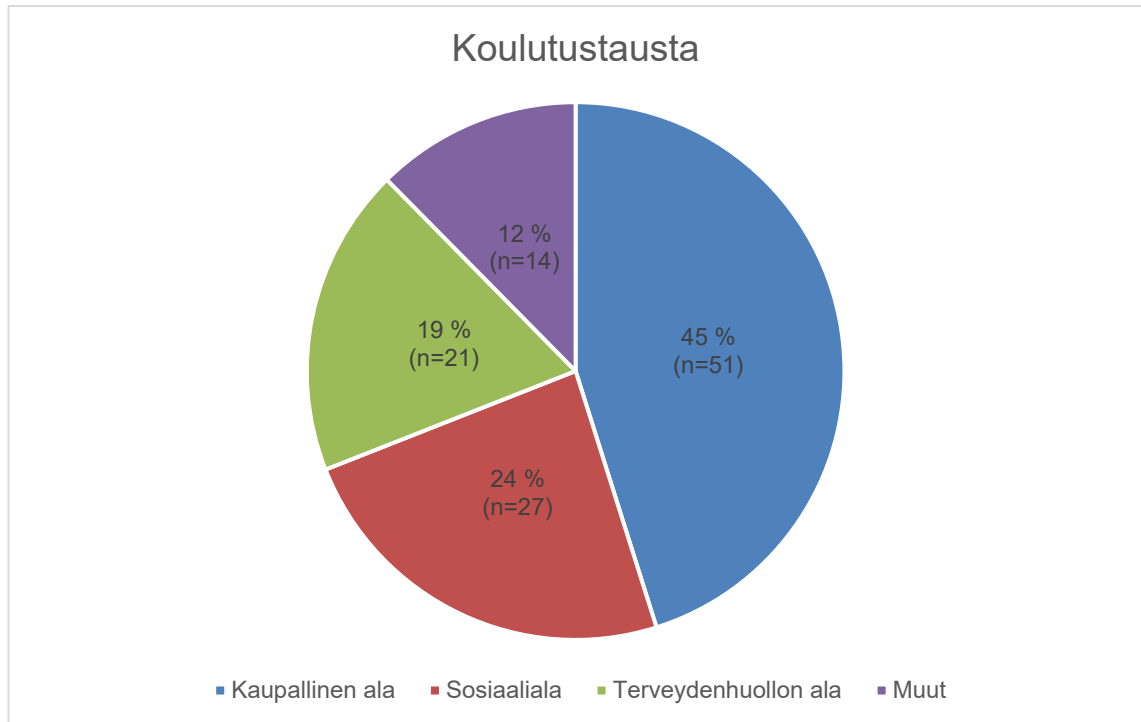
Kyselylomake ja vastausvaihtoehdot on esitelty liitteessä 2.



Kuvio 1. Työttömien sairauspäiväraahakemuksia tekevien osuus.

Taustatiedot

Ensimmäisessä kysymyksessä kartoitettiin vastaajien koulutustaustaa. Kaupallinen koulutus oli 44,7 % (n=51), sosiaalialan koulutus 23,7 % (n=27), terveydenhuollon alan koulutus 18,4 % (n=21). Lisäksi vaihtoehdon muu, mikä? oli valinnut yhteensä 13,2 % (n=16), joista isoimman ryhmän muodostivat yhteiskuntatieteellisen tai hallintotieteellisen koulutustausta (n=6) omaavat.



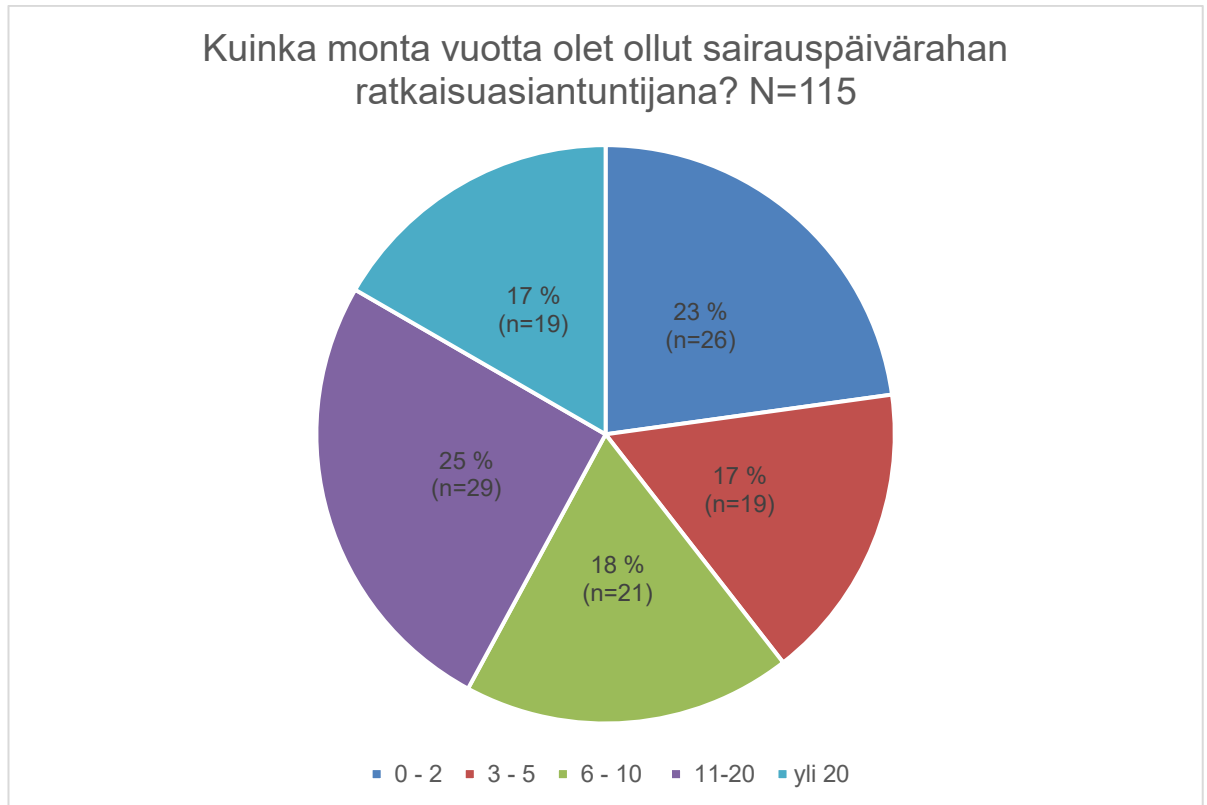
Kuvio 2. Koulutustausta.

Työkokemusta kartoitettiin sekä Kelassa työskentelyvuosien osalta että sairauspäivärahasa työskentelyvuosia. Kela työkokemusta vastaajilla oli 0-2 vuotta 21,1 % (n=24), 3-5 vuotta 14,9 % (n=17), 6-10 vuotta 12,3 % (n=14), 11-20 20,2 % (n=23) ja yli 20 vuotta 31,6 % (n=36).

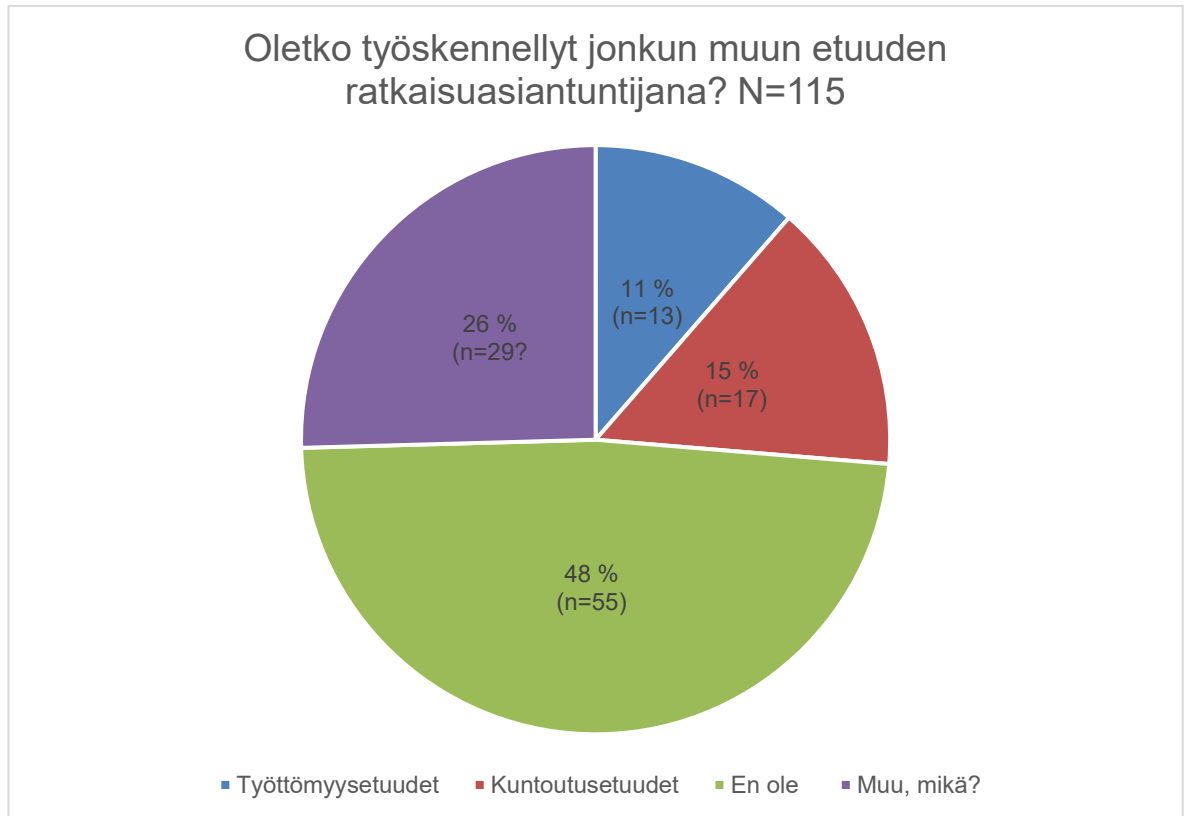


Kuvio 3. Työkokemus Kelassa.

Työkokemusta sairauspäivärahaetuudesta oli 0-2 vuotta 22,8 % (n=26), 3-5 vuotta 16,7 % (n=19), 6-10 vuotta 18,4 % (n=21), 11-20 vuotta 25,4 % (n=29) ja yli 20 vuotta 16,7 % (n=19).



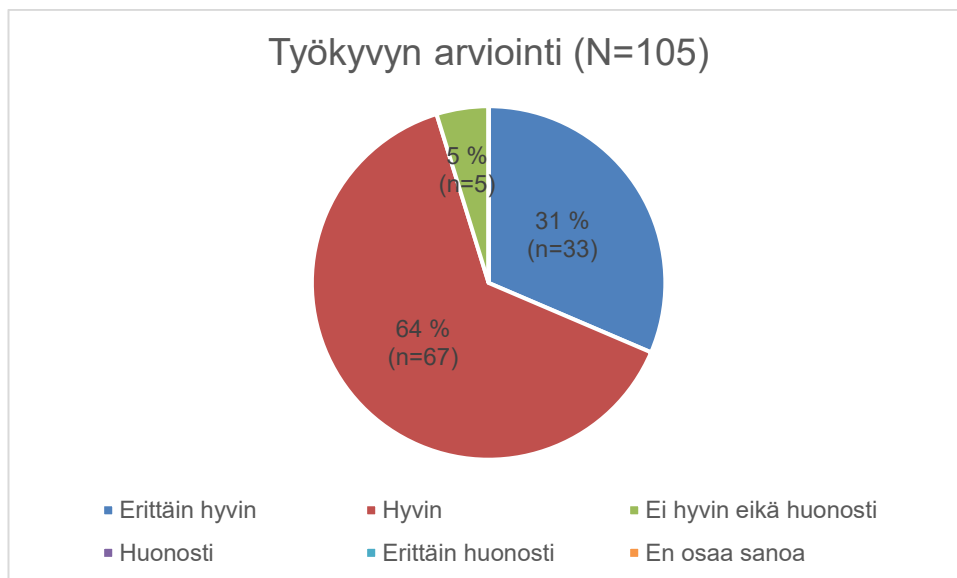
Kyselyssä tiedusteltiin myös, onko vastaajalla jonkin muun etuuden kuin sairauspäivärahaetuuden osaamista. Vastaajista 48,2 % (n=55) ei ollut työskennellyt muissa etuuksissa sairauspäivärahan lisäksi. Työttömyysetuuksista 11,4 % (n=16), kuntoutusetuusosaamista oli 14,9 % (n=19) ja muiden etuuksien osaamista oli 25,4 % (n=22).



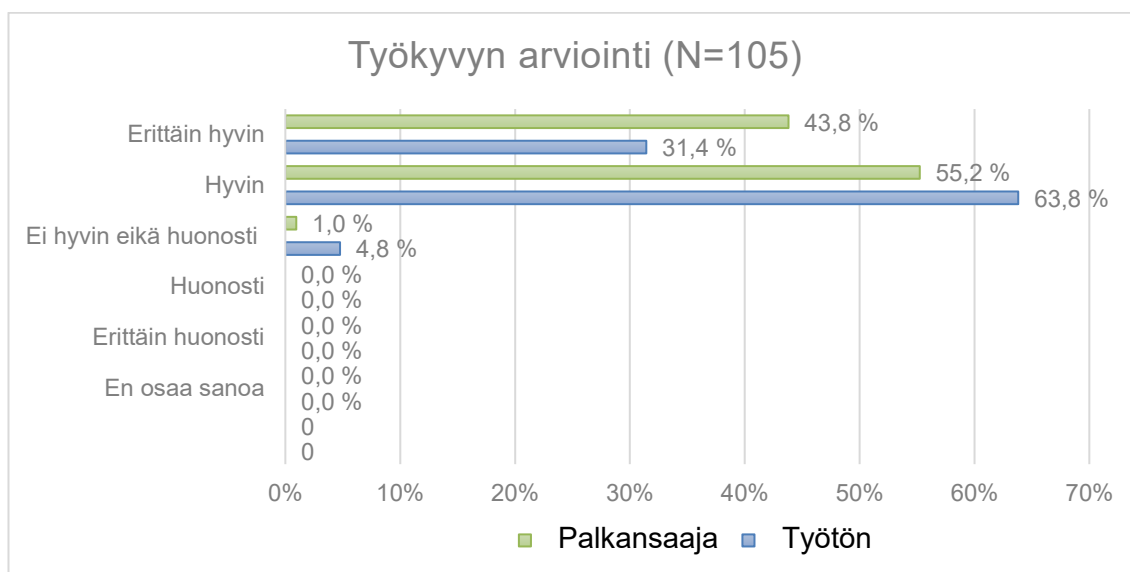
Kuvio 4. Kokemus muista etuuksista.

Työkyky ja työhön paluun tukeminen

Työttömän asiakkaan työkyvyn arvioinnin hallitsi erittäin hyvin tai hyvin 95,2 % (n=100). Ei hyvin eikä huonosti vastasi 4,8 % (n=5).



Palkansaajan työkyvyn arvioinnin hallitsee erittäin hyvin tai hyvin 99,1 % (n=104) ja ei hyvin eikä huonosti 0,9% (n=1). Koettu osaaminen palkansaajan ja työttömän työkyvyn arvioinnissa oli pientä eroavaisuutta, mutta aihe osattiin pääosin hyvin tai erittäin hyvin kummassakin asiakasryhmässä.



Kuvio 5. Työkyvyn arviointi, vertailu.

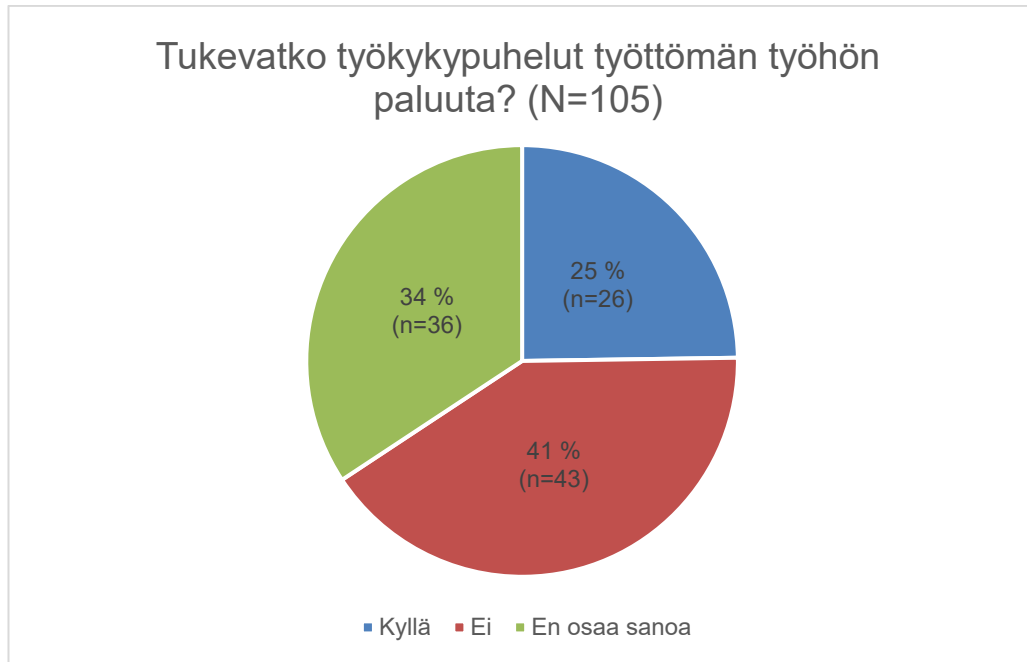
Sosiaaliturvakomitea on mietinnössään todennut, että kuntoutusmahdollisuuksien tarpeen arviointiin määrätyt sairauspäivärahan lakisääteiset seurantapisteet eivät työttömän kohdalla kaikilta osin toteudu. (Sosiaaliturvakomitea 2022, 41.) Työttömien sairauspäiväraha-kaudet pitkittyvät

palkansaajia useammin (Karjalainen & Keskitalo (toim.) 2013, 124-125, Blomgren & Hiljanen 2020), jonka selittäjäksi ei tämän kyselyn perusteella nouse tarkistuspisteiden huono ajoitus työttömien asiakkaiden kohdalla. Reilu puolet vastaajista koki, että tarkistuspisteet olivat oikea-aikaisia sekä työttömän työkyvyn että työhön paluun tukemisessa. Neljännes vastaajista (n=26) toisaalta ei kokenut tarkistuspisteitä oikea-aikaisiksi.



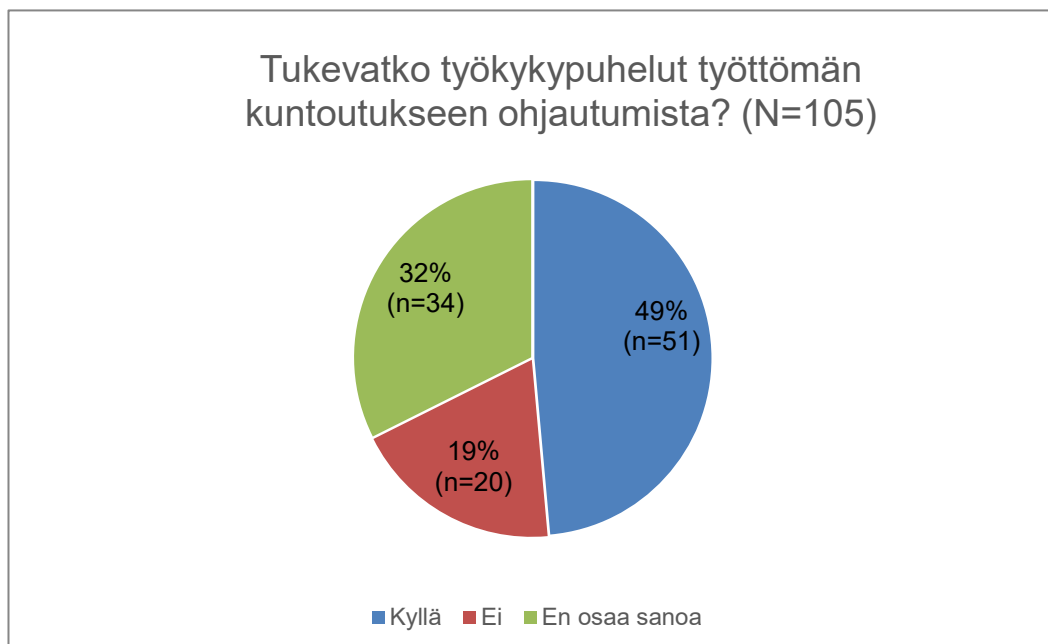
Kuvio 6. Tarkistuspisteiden oikea-aikaisuus.

Kyselyssä kartoitettiin kokevatko vastaajat työkykypuheluiden tukevan työttömän työhön paluuta ja kuntoutukseen ohjautumista. Vastaajista 41 % (n=43) koki, etteivät työkykypuhelut tue työttömän työhön paluuta. Työkykypuheluiden koettiin tukevan työhön paluuta vastaajista 24,8 % (n=26) mielestä ja en osaa sanoa vastasi 34,3 % (n=36).



Kuvio 7. Työkykypuhelut työhön paluun tukena.

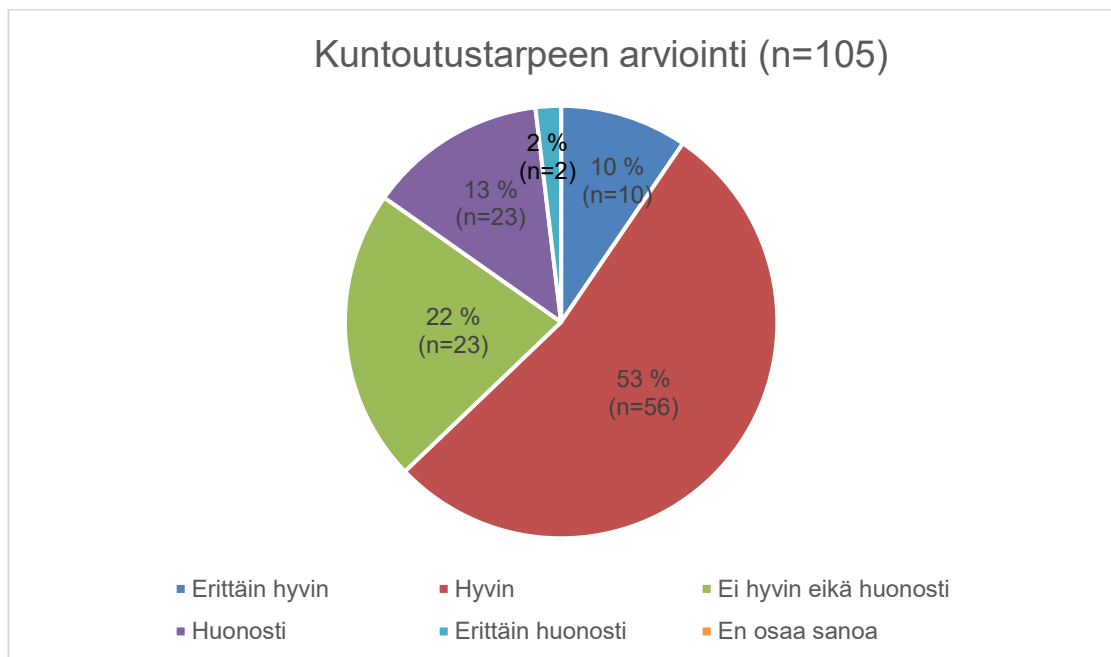
Vastaajista työkykypuheluiden koettiin tukevan työttömän kuntoutukseen ohjautumista 48,6 % (n=51) ja niiden ei koettu tukevan 19,1 % (n=20) mielestä kuntoutukseen ohjautumista. En osaa sanoa vastauksia antoi 32,4 % (n= 34).



Kuvio 8. Työkykypuhelut kuntoutukseen ohjaamisessa.

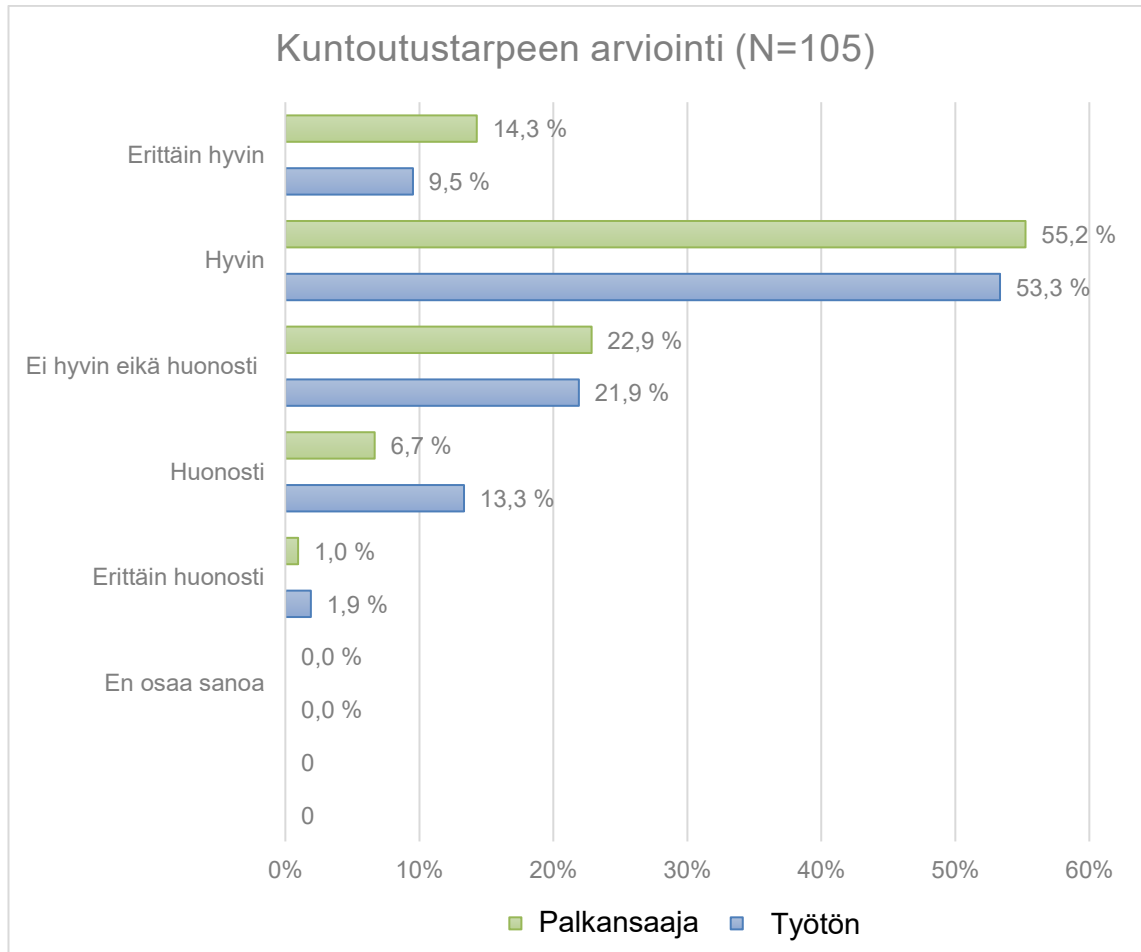
Kuntoutukseen ohjaaminen

Vastaajat kokivat työkykypuheiden tukevan työttömien kuntoutukseen ohjautumista (48,6 % n=51). Myös kuntoutustarpeen arvioinnin hallitsi erittäin hyvin tai hyvin valtaosa vastaajista, 62,9 % (n=66). Aihe oli huonosti tai erittäin huonosti hallussa 15,2 % (n=16), ei hyvin eikä huonosti vastasi 22,0 % (n=23) ja en osaa sanoa ei vastannut kukaan.



Kuvio 9. Kuntoutustarpeen arviointi.

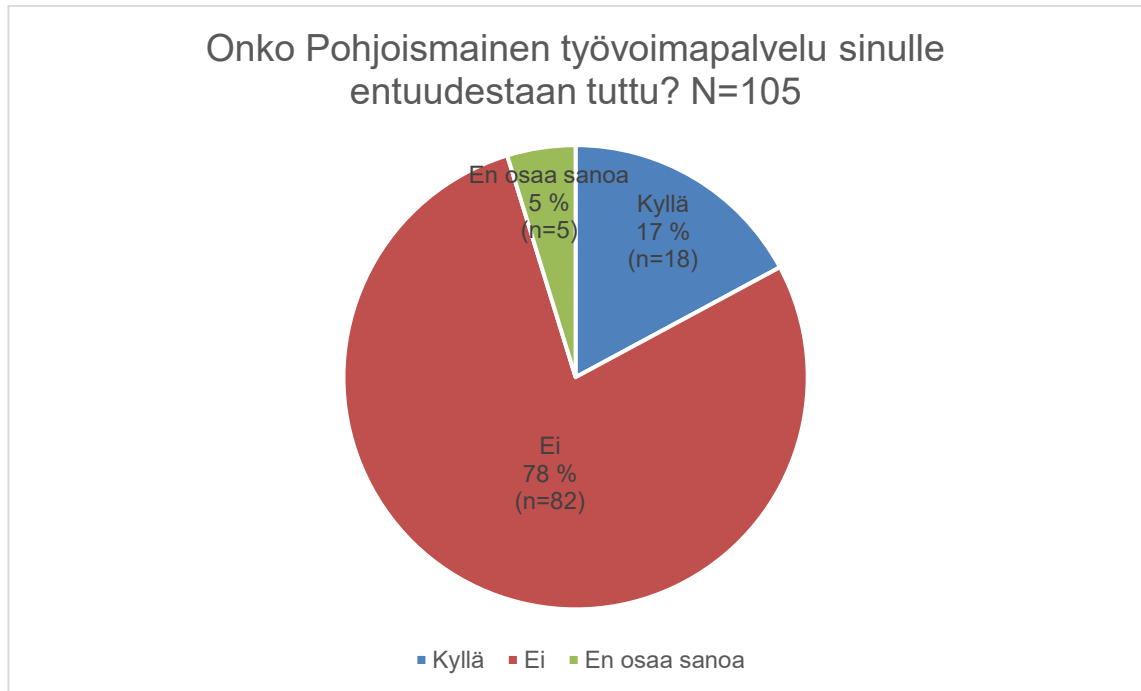
Kun kuntoutustarpeen arvioinnin osaamista vertaillaan, kun asiakkaana on palkansaaja tai työtön osaaminen vastaa pääosin toisiaan molemmissa asiakasryhmissä. Huonosti aiheen hallitsevia oli hieman enemmän, kun vastaajat arvioivat osaamistaan työttömien asiakkaiden ratkaisutyössä.



Kuvio 10. Kuntoutustarpeen arviointi, vertailu.

Pohjoismainen työvoimapalvelumalli

Pohjoismainen työvoimapalvelumalli oli aiemmasta tuttu 17,1% (n=18), en osaa sanoa-vastauksen valitsi 4,8% (n=5). Malli ei ollut aiemmasta tuttu 78,1% (n=82). vastaajista.

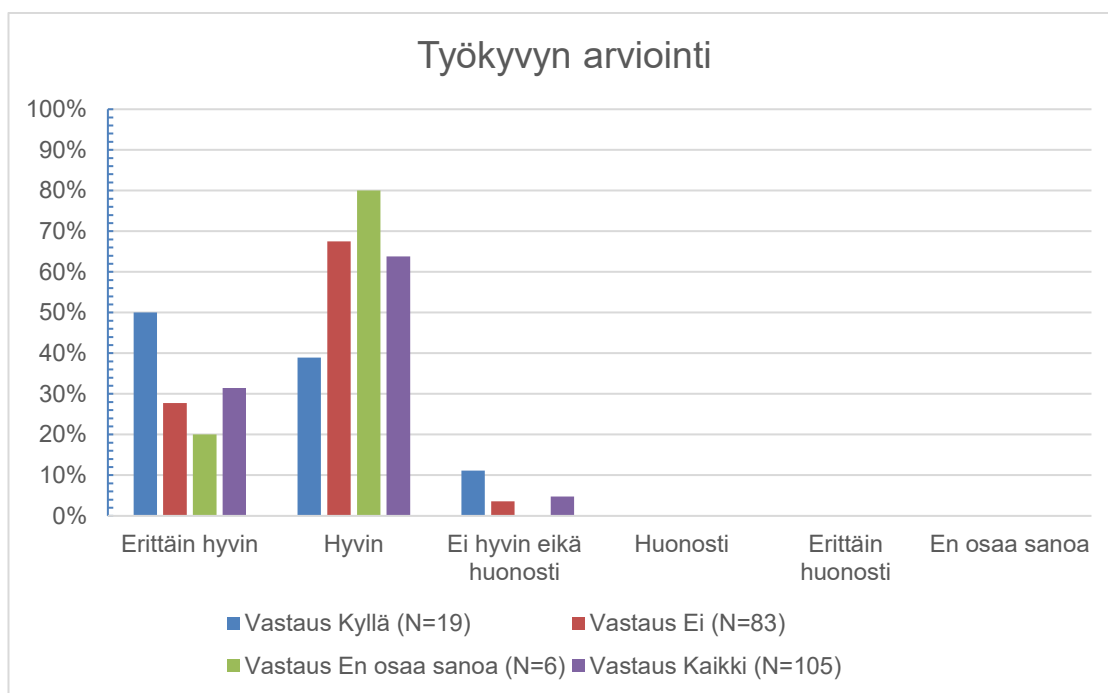


Kuvio 11. Pohjoismainen työvoimapalvelumallin aiempi tuntemus.

Vastaajat ryhmiteltiin ryhmiin sen mukaan, oliko Pohjoismainen työvoimapalvelumalli aiemmasta tuttu vai. Ryhmittelyllä saatiin kolme ryhmää: ensimmäisen ryhmän muodostivat he, joille malli oli aiemmasta tuttu, toisen vastaajat, joille se ei ollut tuttu sekä kolmannen ryhmän he, jotka eivät osanneet sanoa, oliko malli heille aiemmasta tuttu. Kuvioissa nämä ryhmät on kuvattu vastauksen perusteella kyllä-, ei- ja en osaa sanoa -vastaajiksi sen mukaan, kuinka he olivat vastanneet kysymykseen ”Onko Pohjoismainen työvoimapalvelumalli aiemmasta tuttu?” Näiden ryhmien vastauksia tarkasteltiin työttömän kokonaisvaltaista etuustyötä vaativien osaamisalueiden kautta: työkyvyn arviointi, kuntoutuksen arviointi, palvelutarpeen arviointi ja asiakkaan ohjaaminen oikea-aikaisesti TE-palveluihin. Tarkastelulla haluttiin selvittää vaikuttaako Pohjoismaisen työvoimapalvelumallin aiempi tuntemus sen keskeisten osa-alueiden hallintaan.

Vastaajat arvioivat, kuinka hyvin he hallitsevat työttömän asiakkaan työkyvyn arvioinnin. Kaikista vastaajista (N=105) erittäin hyvin tai hyvin työkyvyn arvioinnin koki hallitsevansa 95,2% (n=100), ei hyvin eikä huonosti vastasi 4,76

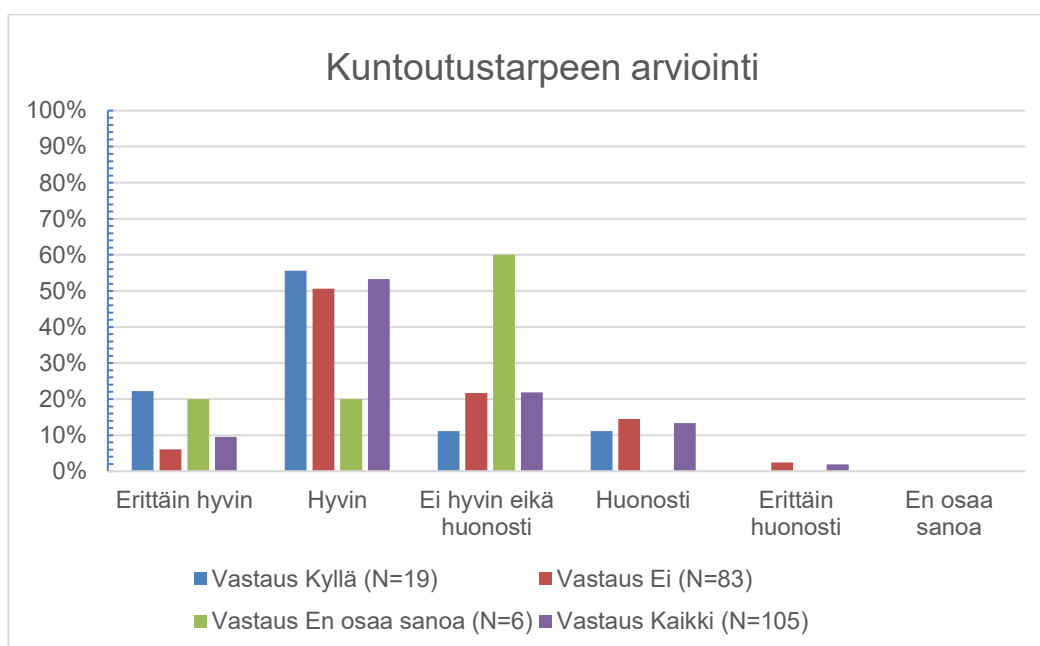
% (n=5). Vastaajat, joille Pohjoismainen työvoimapalvelumalli oli aiemmasta tuttu (N=18) arvioivat hallitsevansa työkyvyn arvioinnin erittäin hyvin tai hyvin 88,89% (n=16), ei hyvin eikä huonosti 11,11% (n=2), huonosti, erittäin huonosti tai en osaa sanoa ei vastannut kukaan. He, joille Pohjoismainen työvoimapalvelumalli ei ollut aiemmasta tuttu (N=83) työkyvyn arvioinnin koki hallitsevan erittäin hyvin tai 95,18% (n=79) ja ei hyvin eikä huonosti työkyvyn arvioinnin koki osaavan 3,61% (n=3), muihin vaihtoehtoihin päätyneitä ei ollut lainkaan. Kaikki he, jotka vastasit en osaa sanoa, kertoivat hallitsevansa työttömien työkyvyn arvioinnin erittäin hyvin tai hyvin. Voidaan todeta, ettei tämän osa-alueen osaamisessa ollut merkittävää eroa riippuen oliko Pohjoismainen työvoimamalli heille aiemmasta tuttu.



Kuvio 12. Työkyvyn arviointi, työvoimapalvelumalli.

Kuntoutustarpeen arviointia kartoittavassa kysymyksessä kaikista vastaajista (N=105) koki hallitsevansa sen erittäin hyvin tai hyvin 62,9% (n=66), ei hyvin eikä huonosti 22,0% (n=23) ja huonosti tai erittäin huonosti 15,2% (n=16), kukaan ei vastannut en osaa sanoa tähän kysymykseen. Vastaajat, joille Pohjoismainen työvoimapalvelu oli aiemmasta tuttu (N=19) koki hallitsevansa

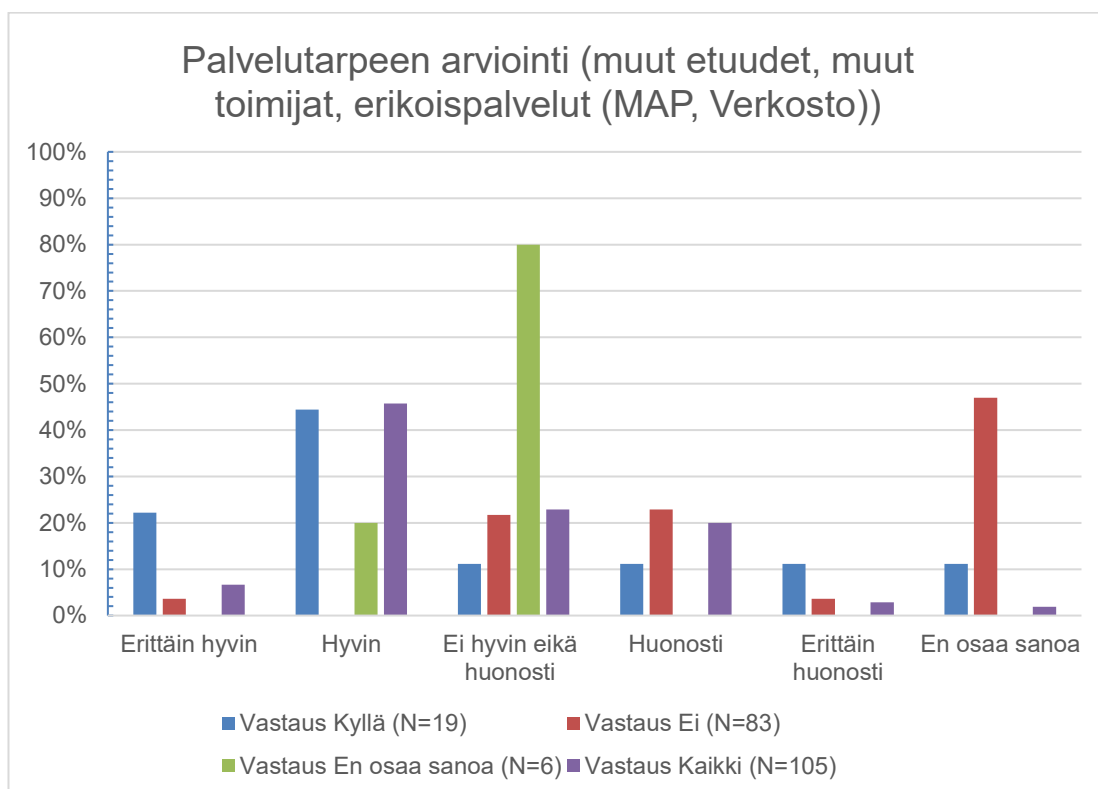
kuntoutustarpeen arvion erittäin hyvin tai hyvin 77,8% (n=14), ei hyvin eikä huonosti 11,1% (n=2) ja huonosti tai erittäin huonosti 11,11% (n=2), kukaan ei vastannut en osaa sanoa. He, joille Pohjoismainen työvoimapalvelumalli ei ollut aiemmasta tuttu (N=83) koki osaamisensa kuntoutustarpeen arvioinnissa erittäin hyväksi tai hyväksi 56,6 % (n=47), ei hyväksi eikä huonoksi 21,7% (n=18) ja huonoksi tai erittäin huonoksi 16,9% (n=14), en osaa sanoa vastauksia ei tullut. He, jotka eivät osanneet sanoa, onko Pohjoismainen työvoimapalvelumalli heille aiemmasta tuttu (N=6).



Kuvio 13. Kuntoutustarpeen arviointi, työvoimapalvelumalli.

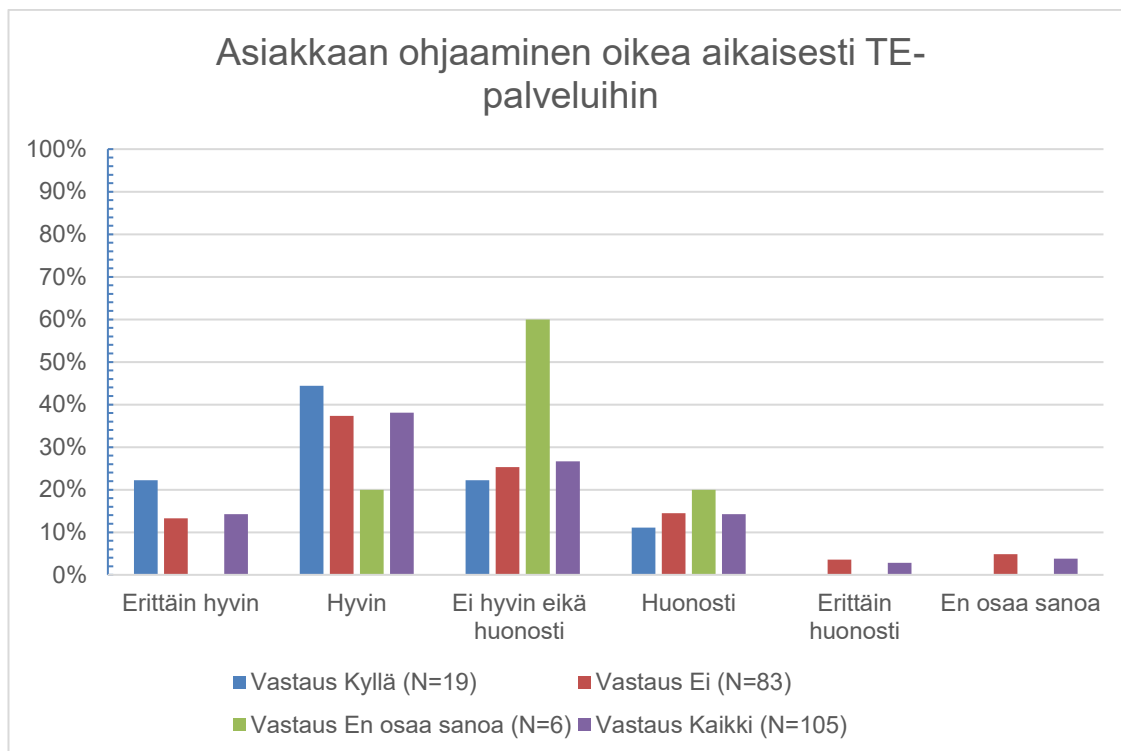
Palvelutarpeen arvioinnin osaamisella haluttiin kartoittaa, kuinka hyvin vastaajat kokevat hallitsevansa työttömän asiakkaan palvelut. Palvelut oli eritelty kysymyksessä ja ne olivat muut etuudet, muut toimijat, erikoispalvelut eli MAP ja Verkosto. Kysymys kattaa laajasti eri palveluita, jonka vuoksi oman osaamisen arviointi voi olla haastavaa tai toisaalta hahmottaa millaista osaamista kysymyksellä halutaan kartoittaa. Kaikista vastaajista (N=105) aiheen koki osaavansa erittäin hyvin tai erittäin hyvin 52,4 % (n=55) ei hyvin eikä huonosti 22,9% (n=24) ja huonosti tai erittäin huonosti 22,9% (n=21) ja asiaan ei osannut sanoa 1,9% (n=2). He, joille Pohjoismainen

työvoimapalvelumalli oli tuttu (N=18) koki tämän osa-alueen hallitsevansa erittäin hyvin tai hyvin 66,7% (n=12), ei hyvin eikä huonosti 10,5% (n=2) ja huonosti tai erittäin huonosti 22,2% (n=4) ja ei osannut sanoa 10,5% (n=2). He, joille Pohjoismainen työvoimapalvelumalli ei ollut aiemmasta tuttu (N=83) kokivat hallitsevansa aiheen erittäin hyvin tai hyvin 3,61%, mikä on huomattavasti vähemmän kuin ryhmällä, jolle Pohjoismainen työvoimapalvelumalli oli aiemmasta tuttu. Tällä ryhmällä toisaalta lähes puolet 46,99% (n=42) oli vastannut tähän kysymyksen en osaa sanoa. ei hyvin eikä huonosti aiheen hallitsevien osuus oli 21,7% (n=18) ja huonosti tai erittäin huonosti aiheen hallitsevien osuus 26,5% (n=22). Vastajien, jotka eivät osanneet sanoa onko Pohjoismainen työvoimapalvelumalli aiemmasta tuttu (n=6), vastaukset tässä kysymyksessä jakoutuivat kahtia. Vastajista 20,0% (n=1) koki hallitsevansa sen erittäin hyvin tai hyvin ja 80,0% (n=4) ei hyvin eikä huonosti.



Kuvio 14. Palvelutarpeen arviointi, työvoimapalvelumalli.

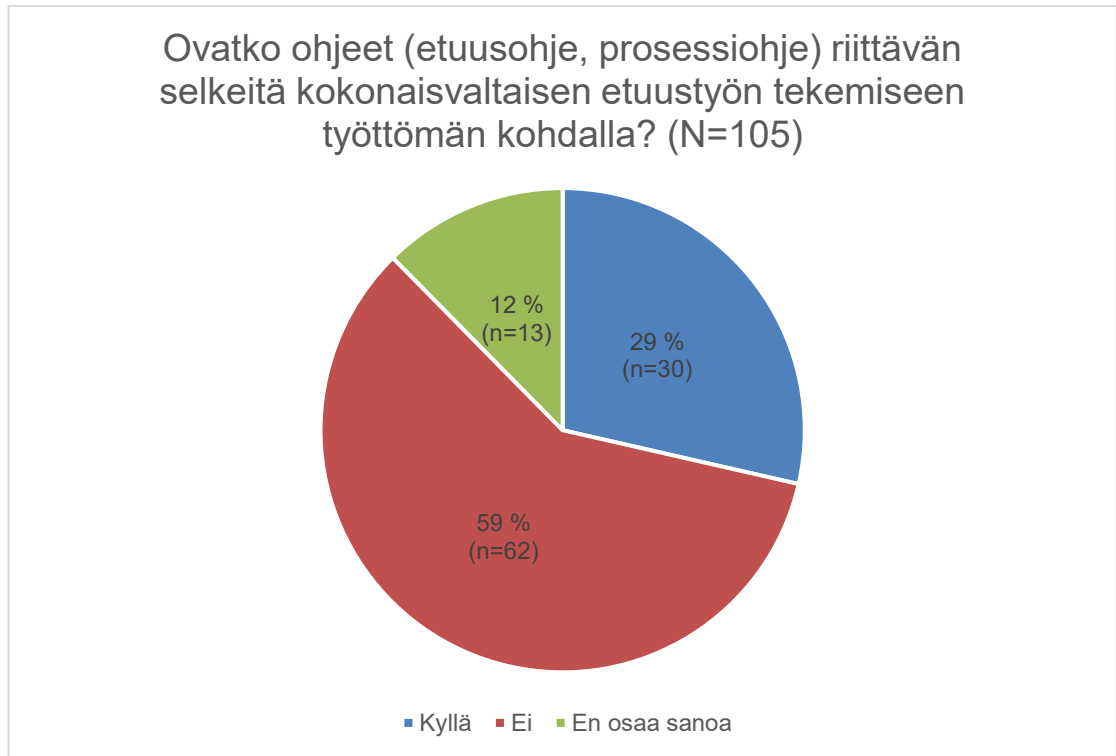
Vastaajia pyydettiin arvioimaan myös osaamistaan asiakkaan ohjaamisessa oikea aikaisesti te-palveluihin. Kaikista vastaajista (N=105) erittäin hyvin tai hyvin vaihtoehdon valitsi 52,4 % (n=55), Ei hyvin eikä huonosti 26,7 % (n=28), huonosti tai erittäin huonosti 17,2 % (n=18) ja en osaa sanoa 3,8 % (n= 4). Pohjoismaisen työvoimapalvelumallin aiemmin tuntevista vastaajista (N=18) hyvin tai erittäin hyvin tähän vastasi 66,7 % (n=12), ei hyvin eikä huonosti 21,1 % (n=4), huonosti tai erittäin huonosti 11,1 % (n=2) ja muita vaihtoehtoja ei valittu. Vastaajat, jotka eivät Pohjoismaista työvoimapalvelumallia entuudestaan tunteneet (N=83) vastaisi hallitsevansa aiheen erittäin hyvin tai hyvin 50,6 % (n=42), ei hyvin eikä huonosti 25,3 % (n=21), huonosti tai erittäin huonosti 18,1 % (n=15) ja en osaa sanoa 4,8 % (n=4). He, jotka eivät osanneet sanoa, onko Pohjoismainen työvoimapalvelumalli aiemmasta tuttu (N=6) kokivat aiheen hallitsevansa erittäin hyvin tai hyvin 20,0 % (n=1), ei hyvin eikä huonosti 60,0% (n=3), huonosti tai erittäin huonosti 20,0 % (n=1), kukaan ei vastannut en osaa sanoa. Voidaan todeta, että tässä aihealueessa vastaukset eivät juuri eronneet Pohjoismaisen työvoimamallin tuntemuksen mukaan. Erittäin hyvin tai hyvin tämän aiheen osaaminen koettiin työvoimapalvelumallin tuntevien joukossa verrattuna kaikkiin vastaajiin tai työvoimapalvelumallin ollessa vastaajalle vieras.



Kuvio 15. Ohjaaminen TE-palveluihin oikea-aikaisesti, työvoimapalvelumalli.

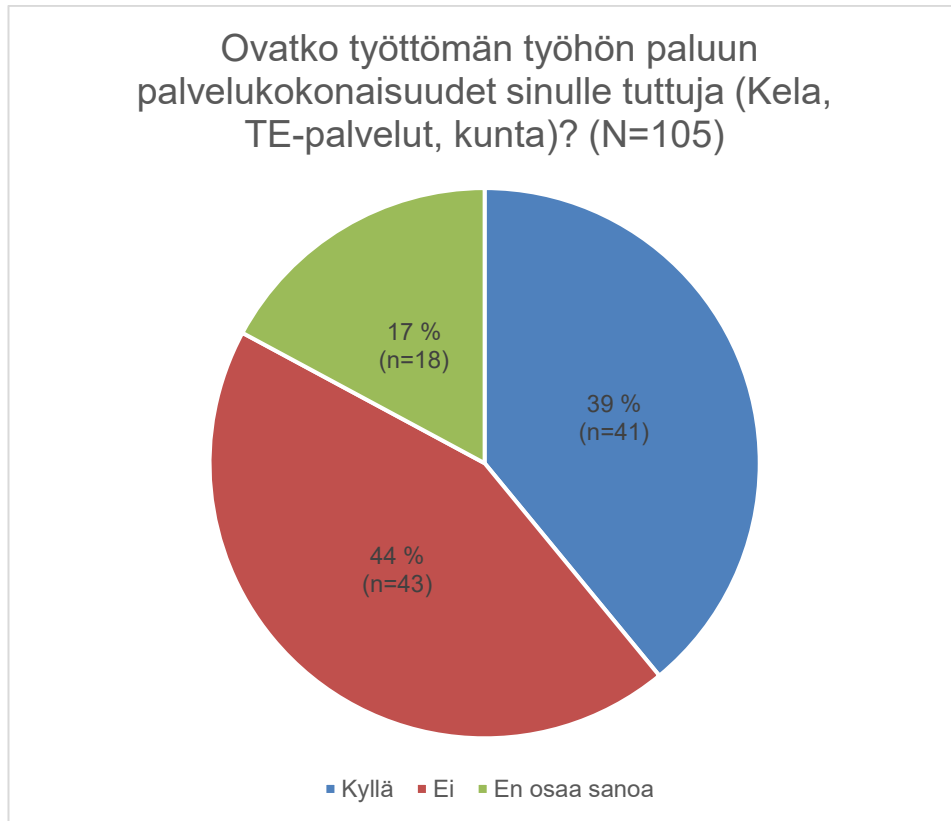
Ohjeet ja yhteistyö

Ohjeiden selkeyttämiseen on vastausten perusteella tarvetta. Vastaajista 59,1 % (n=62) ei kokenut ohjeiden olevan riittävän selkeitä kokonaisvaltaisen etuustyön tekemiseen työttömän asiakkaan kohdalla. Riittävän selkeiksi ohjeet koki 28,6 % (n=30) vastaajista ja en osaa sanoa vastasi 12,4 % (n=13).



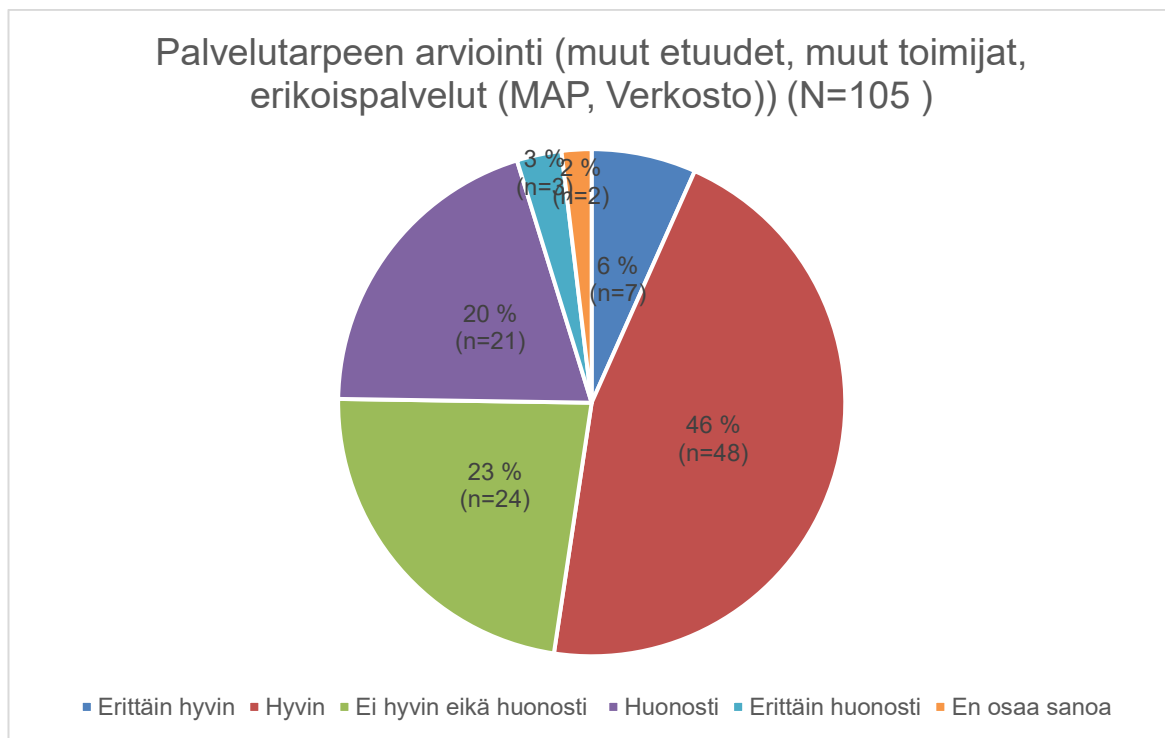
Kuvio 16. Ohjeiden selkeys.

Ohjeiden selkeyttämisen lisäksi ratkaisutyöhön tarvitaan osaamisen vahvistamista työttömän työhön paluun palvelukokonaisuuksien hallintaan. Palvelukokonaisuudet arvioi tutuksi 39,1 % (n= 41) vastaajista, ne eivät olleet tuttuja 43,8 % (n=46) ja kysymykseen vastasi en osaa sanoa 17,1 % (n=18).



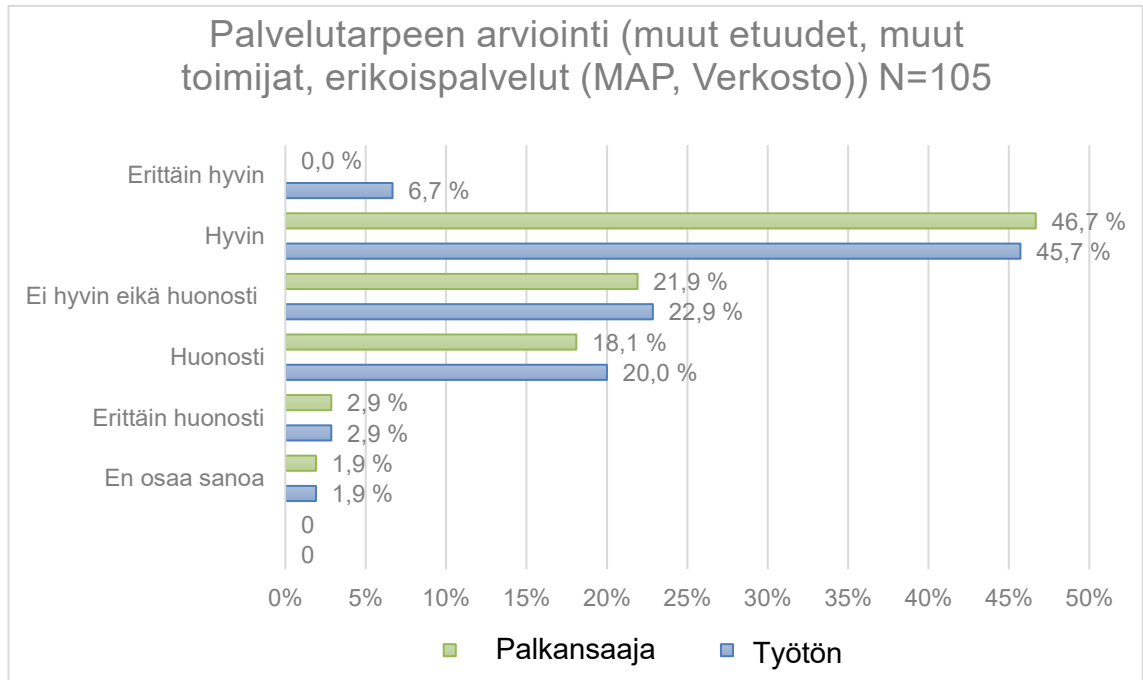
Kuvio 17. Työhön paluun palvelukokonaisuuksien tuntemus.

Kuirinlahti totesi tekemässään tutkimuksessaan ratkaisuasiantuntijoilla olevan epävarmuutta asiakkaiden ohjauksessa Kelan syvennettyihin palveluihin (MAP ja ASVA). Puolet vastaajista (49%) koki osaavansa ohjata asiakkaan syventäviin palveluihin, mutta puolet vastaajista oli väitteestä eri mieltä (51%). (Kuirinlahti 2020, 45). Tässä kyselyssä käytettiin Likert-asteikkoa selvittämään, kuinka hyvin vastaajan mielestä eri väittämät yhteistyön toteutumisesta toteutuvat sairauspäivärahasprosessin aikana. Tämän kyselyn perusteella sairauspäivärahan ratkaisuasiantuntijoista kokee hallitsevansa palvelutarpeen arvioinnin erikoispalveluihin ja muihin jatkopalveluihin huonosti tai erittäin huonosti lähes neljännes (n=24). Hyvin tai erittäin hyvin osaavien osuus oli 52,0% (n=55). Tämä on lohdullista, koska työkyvyttömyyden pitkittymisen on havaittu olevan pitkä prosessi ja oikea-aikaisten interventioiden toteuttamisen on koettu olevan hankalaa (Laaksonen ym. 2023, 22).



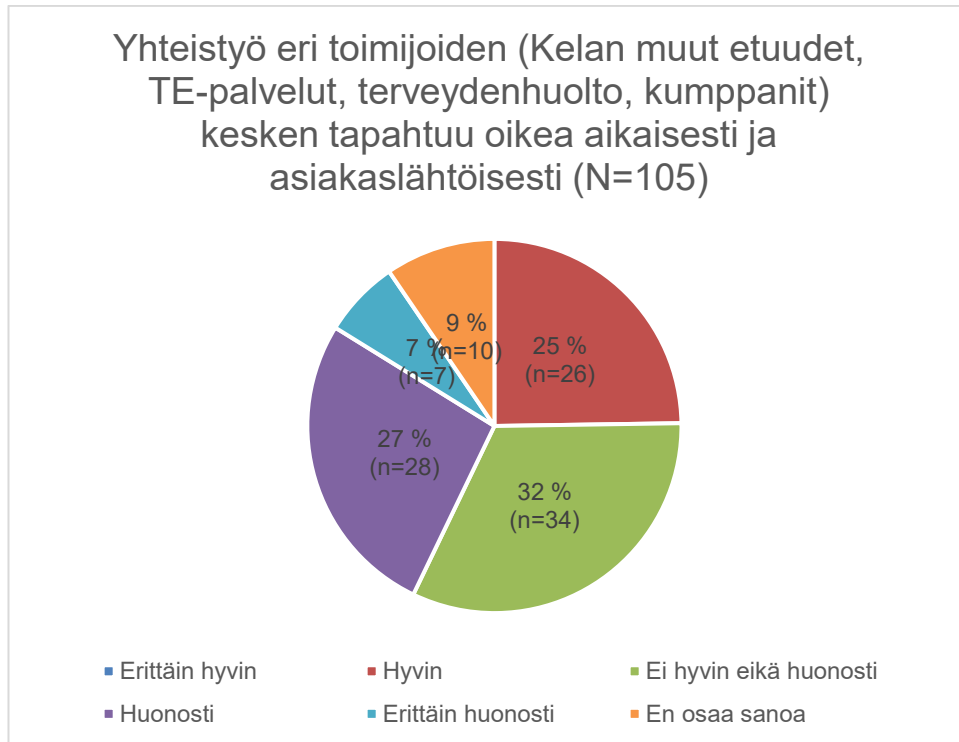
Kuvio 18. Palvelutarpeen arviointi.

Kun osaamista vertailtiin palkansaajien ja työttömien ryhmissä, osaaminen noudatteli samaa tasoa.



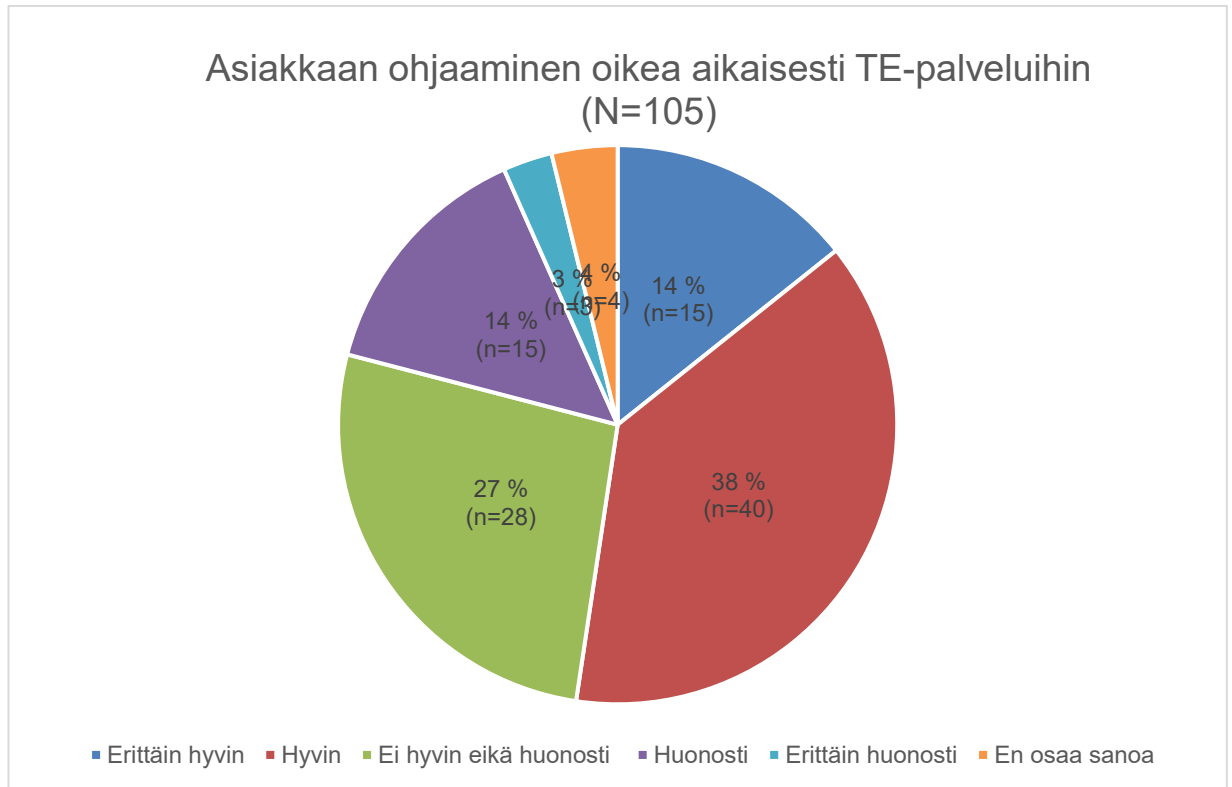
Kuvio 19. Palvelutarpeen arviointi, vertailu.

Työllistymiseen tähtäävät toimet (yhteistyö, kuntoutus, ohjaus muihin Kelan etuuksiin ja palveluihin) toteutuvat oikea aikaisesti ja riittävän varhain sairauspäivärahaudella erittäin hyvin tai hyvin 17,1 % (n=18) mielestä, ei hyvin eikä huonosti 34,3 % (n=36), huonosti tai erittäin huonosti 38,1 % (n=40) ja en osaa sanoa vastasi 10,5 % (n=11). Sote-uudistuksen tavoitteena on ollut ja on palveluiden ja organisaatioiden rajapinnoilla tapahtuva yhteistyö (Saikku 2018, 4). Yhteistyöllä ja palveluketjuja kehittämällä voidaan turvata asiakkaan yksilöllinen ja tarpeellinen tuki oikea-aikaisesti. (TEM 2023, 50-51).



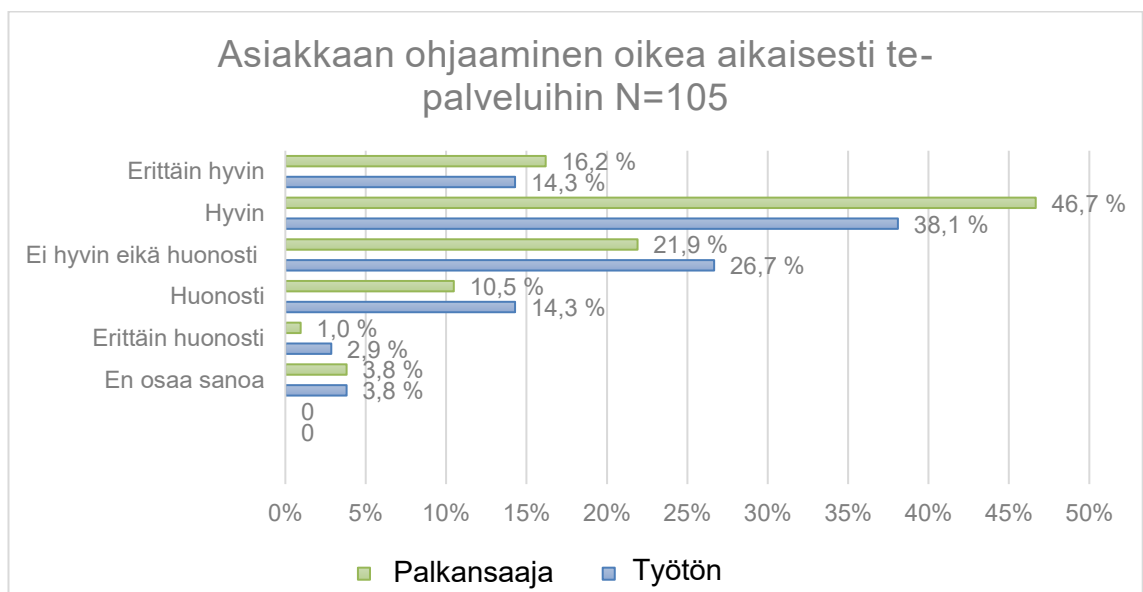
Kuvio 20. Yhteistyö eri toimijoiden kanssa oikea-aikaisesti ja asiakaslähtöisesti.

Työttömän asiakkaan ohjaamisen oikea-aikaisesti TE-palveluihin koki hallitsevansa erittäin hyvin tai hyvin 52,4 % (n=55), ei hyvin eikä huonosti 26,7 % (n=28) ja huonosti tai erittäin huonosti 17,1 % (n=18) ja en osaa sanoa vastanneiden osuus oli 3,8 % (n=4).



Kuvio 21. Ohjaaminen TE-palveluihin oikea-aikaisesti.

Vertaillaessa vastauksia asiakkaan ollessa palkansaaja tai työtön, huomataan osaamisen olevan vahvempaa palkansaajien kuin työttömien asiakkaiden etuustyön kohdalla.



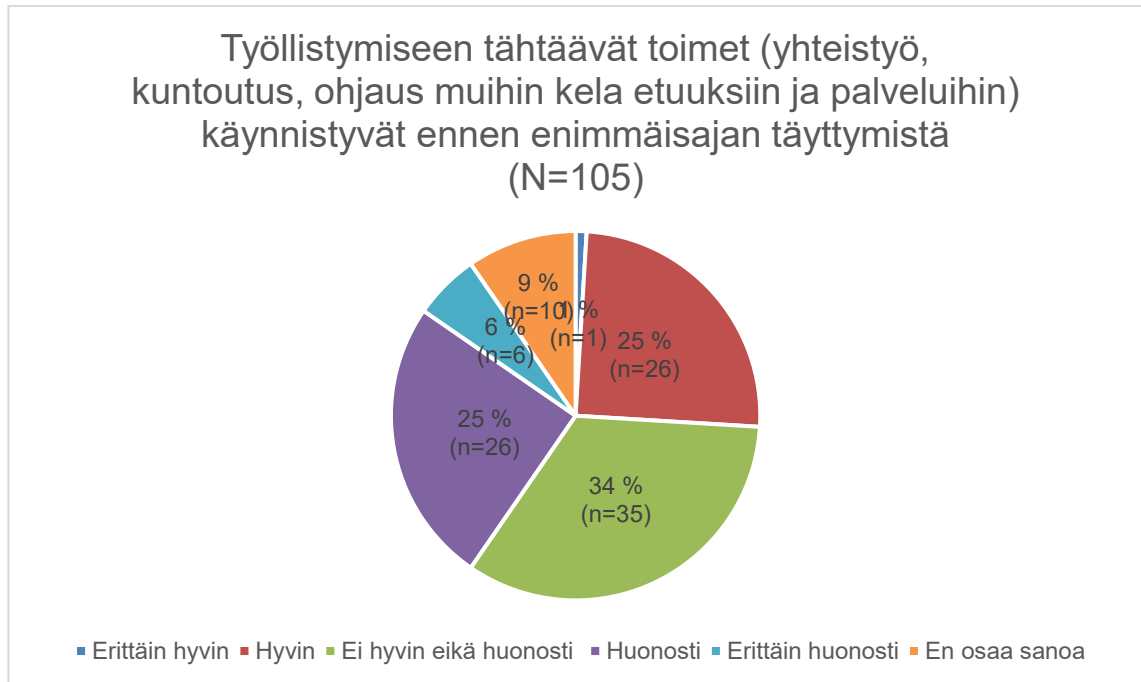
Kuvio 22. Ohjaaminen oikea-aikaisesti TE-palveluihin, vertailu.

Työllistymiseen tähtäävien toimien oikea-aikaisuutta ja toimien toteutumista riittävän varhain sairauspäivärahaudella tarkasteltaessa havaitaan osa-alueen huonosti tai erittäin huonosti hallitsevien osuuden olevan suuri, lähes neljäkymmentä prosenttia (n=40). Hyvin tai erittäin hyvin hallitsevia oli 17,1 % (n=18). Ei hyvin eikä huonosti hallitsevia oli 34,3 % (n=36) ja en osaa sanoa vastasi 10,5 % (n=11).



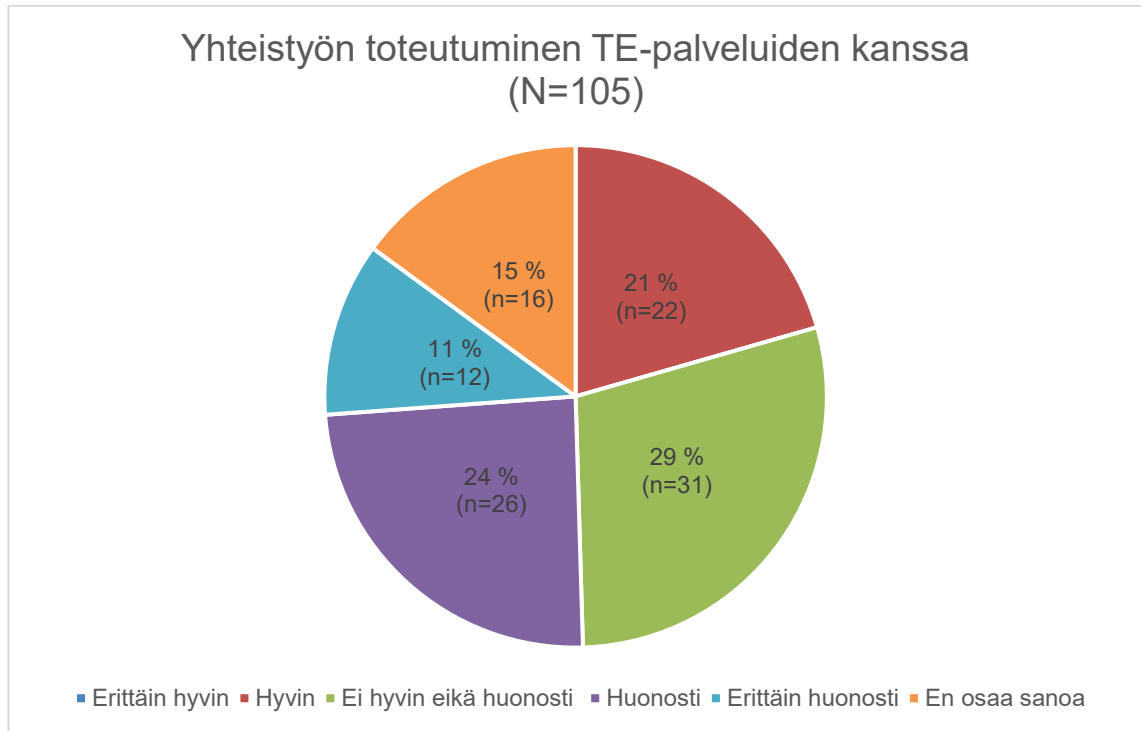
Kuvio 23. Työllistymiseen tähtäävät toimet oikea-aikaisesti ja riittävän varhain.

Edellä mainittujen toimien käynnistyminen ennen enimmäisajan täyttymistä on tärkeää, koska työttömyyteen liittyy lukuisia hyvinvointia, toimeentuloa ja terveyttä heikentävien tekijöiden vuoksi (Alasalmi ym. 2019a, 16-17). Vastaaajista erittäin hyvin tai hyvin työllistymiseen tähtäävien toimien koki käynnistyvän ennen enimmäisaikaa vain neljännes (n=27), huonosti tai erittäin huonosti 30,5 % (n=32), ei hyvin eikä huonosti 33,3 % (n=35) ja en osaa sanoa 9,5 % (n=10).



Kuvio 24. Työllistymiseen tähtäävät toimet käynnistyvät ennen enimmäisajan täyttymistä.

Yhteistyön toteutumisen arvioinnin TE-palveluiden kanssa voidaan nähdä olevan haastavaa sairauspäivärahan ratkaisuasiantuntijoille. Jatko-ohjauksen jälkeen ratkaisija ei saa tietoa, onko jatkotoimet toteutuneet tai onko asiakas ollut yhteydessä TE-palveluihin. Tämä voi selittää yhteistyön toteutumisen kokemusta osaltaan. Vastausten perusteella yhteistyön kehittämiseksi on joka tapauksessa tarvetta. Yhteistyön koki toteutuvan erittäin hyvin tai hyvin 21,0 % (n=22), huonosti tai erittäin huonosti 36,2 % (n=38), ei hyvin eikä huonosti 29,5 % (n=31) ja en osaa sanoa vastasi 15,2 % (n=16).



Kuvio 25. Yhteistyö TE-palveluiden kanssa.

6 Työttömien huomiointi prosessiohjeeseen

Tämän kehittämistyön tuotoksena valmistui päivitys sairauspäivärahan prosessikuvaukseen työttömän sairauspäiväraha-asiakkaan osalta Liite 3. Ohje tullaan liittämään osaksi prosessiohjetta, joka löytyy sähköisesti Kelan sisäisestä tietoverkosta. Ohjeen päivityksestä kerrotaan syksyllä 2024 sairauspäivärahan ajankohtaisinfossa, johon on kutsuttu kaikki sairauspäivärahan ratkaisuasiantuntijat ja suunnittelijoita sekä esimiehiä. Ajankohtaisinfossa tapahtuva implementointi toteutetaan Skype-videopalaverissa. Ohjeessa oli aiemmin huomioitu työtön asiakas moniammatilliseen palveluun (MAP) ohjaamisen osalta sekä työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu (TYP) työkykyneuvojalle ohjaaminen, kun asiakas on pitkäaikaistyötön.

Ohjeeseen lisättiin keskeiset asiat, jotta sairauspäivärahan ratkaisuasiantuntijan on helpompaa hahmottaa työttömän asiakkaan kokonaistilanteen kannalta keskeisimmät osa-alueet. Tällä varmistetaan sujuvampi osaaminen ja yhteistyö eri toimijoiden (eri etuudet ja TE-palvelut) kesken. Kyselyn perusteella vain vajaa neljännes koki, että yhteistyö eri toimijoiden kesken toimii erittäin hyvin tai hyvin (24,8%, n=26). Vastauksista voidaan päätellä, että ohjeiden päivittämiselle on tarvetta koska vastaajista 43,8% (n=46) koki etteivät työttömän työhön paluun palvelukokonaisuudet olleet heille tuttuja. Vastaajista 59% (n=62) koki, että etuosohje ja prosessiohje eivät ole riittävän selkeitä kokonaisvaltaisen etuustyön tekemiseen työttömän asiakkaan kohdalla. Tästä voidaan päätellä, että ohjeen päivittämiselle oli tarvetta.

Jatkossa ohjeen päivittämistä ja laajemmin sairauspäivärahan ratkaisuasiantuntijoiden ohjeita työttömän asiakkaan etuustyön parantamiseksi kehitetään osana etuuden suunnittelutyötä ja mahdollisesti erilaisten hankkeiden avulla. Prosessiohjeen päivittämisen onnistumista ratkaisuasiantuntijoiden osaamisen kohentamisessa olisi hyvä myöhemmin kartoittaa esimerkiksi kyselyllä.

7 Pohdinta

Tämä kehittämistyö vastasi sen tavoitetta. Kyselyn avulla saatiin kartoitettua sairauspäivärahan ratkaisuasiantuntijoiden koettua osaamista eri teemoista liittyen työttömien asiakkaiden hakemustyöhön. Vastausten ja aiemman tutkimustiedon pohjalta valmistui myös prosessiohjeen päivitys sairauspäivärahan ratkaisutyön tuoksi.

7.1 Kehittämistyön pohdinta ja jatkokehitysehdotukset

Tulosten yleistettävyyden kannalta vastusprosentti on alhainen ja se tulee ottaa huomioon arvioitaessa tulosten yleistettävyyttä ja luotettavuutta. Vastaajajoukossa oli vastaajia kaikista työkokemusvuosiluokista ja myös eri taustakoulutuksen omaavia, jonka voidaan katsoa parantavan vastausten yleistettävyyttä. Kysymyksillä mitattiin vastaajien kokemusta työttömien sairauspäivärahatyöstä sekä koettua osaamista Pohjoismaisesta työvoimapalvelumallista.

Kerätyn aineiston perusteella, käytössä olevien ohjeiden kehittäminen on tärkeää. Ohjeet toimivat pohjana ratkaisutyölle ja tiedon saaminen on keskeistä moniulotteisessa ja organisaatorajat ylittävässä työssä. Ohjeiden selkeyttämisen lisäksi ratkaisutyöhön tarvitaan osaamisen vahvistamista työttömän työhön paluun palvelukokonaisuuksien hallintaan. Työkyvyn ja kuntoutuksen arvioinnin kyselyyn vastaajat kokivat hallitsevansa verrattain hyvin eikä näissä osa-alueissa juurikaan ollut osaamiseroa verratessa palkansaaja-asiakasryhmän hakemustyöhön. Työttömän asiakkaan tukeminen työkyvyttömyyden kohdatessa on tärkeää niin yksilön kuin yhteiskunnan näkökulmasta. Kansainvälisestikin on todettu, että toistuvat ja pitkittyvät sairauspoissaolot lisäävät työttömyyden riskiä ja heikentävät myös työllistymismahdollisuuksia merkittävästi. Työelämän ulkopuolelle jäämisen riski kohoaa samoin kuin pysyvän työkyvyttömyyseläkkeenkin riski (Rehwald ym. 2016, 2.)

Jotta työtön voi palata työelämään työttömyyden jälkeen, on hänellä oltava riittävä työkyky (Räikkönen 2021, 8.). Työkyvyn arvioinnista saatiin kyselyssä mielenkiintoista tietoa. Työkyvyn arviointiosaaminen koettiin hyväksi niin työttömien kuin palkansaajienkin ratkaisutyössä eikä näiden asiakasryhmien välillä koettu eroa osaamisessa. Työttömien kohdalla työkyvyttömyyden arvioinnin on nähty olevan haastavampaa (Räikkönen 2021, 25.), koska heillä ei ole työtä, johon työkykyä voisi samalla tavalla verrata kuin palkansaajilla. Tämä kysely ei siis tue tätä näkemystä.

Kuntoutustarpeen arvioinnin osaamista haluttiin kyselyssä tiedustella, koska esimerkiksi Laaksosen (2014) tutkimuksessa havaittiin, että työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden kuntoutukseen osallistuneiden osuus oli vähäinen ja se painottui työkyvyttömyyttä edeltäneisiin vuosiin. Tämän kyselyn perusteella reilu puolet koki hallitsevansa työttömän asiakkaan kuntoutustarpeen arvioinnin. Osaaminen vastasi samaa tasoa kuin palkansaajan ollessa asiakkaana.

Yhteistyön parantaminen on jatkuvan kehittämisen kohde niin Kelassa kuin valtaosassa organisaatioita. Työttömien sairauspäiväraha-asiakkaiden keskeisin yhteistyökumppani työkyvyn ja työhön paluun kannalta on TE-palvelut. Kerätyn aineiston perusteella yhteistyö toteutuu erittäin huonosti tai huonosti 36,2 % (n=38) ja ei hyvin eikä huonosti lähes kolmenkymmenen prosentin mielestä. Toisaalta työllistymiseen tähtäävien toimien koettiin käynnistyvän riittävän varhain sairauspäivärahakaudella lähes neljänkymmenen prosentin mielestä. Tämä tulos yllätti, koska voisi ajatella, etteivät toimet välttämättä käynnistyisi tehokkaasti kesken työkyvyttömyyden, johon myös tutkimustulokset työkyvyttömyyden pitkittymisestä viittaavat (Karjalainen & Keskitalo 2013, 124-125, Blomgren & Hiljanen 2020).

Häkämies havaitsi Kelan sairauspäivärahan ratkaisuasiantuntijoille tehdyssä kyselyssään, että etuudessa vallalla olleet ratkaisumäärätavoitteet ja määrällisten tavoitteiden arvostaminen laadullisia tavoitteita enemmän koettiin työkykykeskustelun käymistä haittaavina tekijöinä (Häkämies 2021, S 38) Tässä kyselyssä kartoitettiin kokevatko vastaajat työkykypuheluiden tukevan

työttömän työhön paluuta ja kuntoutukseen ohjautumista. Vastaajista 41 % (n=43) koki, etteivät työkykypuhelut tue työttömän työhön paluuta. Voi olla, etteivät vastaajat ajatelleet työkyvyn tukemisen liittyvän tiiviisti työhön paluun tukemiseen tai voi olla, etteivät he usko työkykypuheluiden tukevan työhön paluuta lainkaan. Tätä olisi hyvä jatkossa kartoittaa lisää.

Pohjoismaisen työvoimapalvelumallin tuntemus oli heikkoa. Vastaajista (N=105) 78 % (n=82) ei tuntenut mallia aiemmasta. Tätä voi selittää se, että malli koskettaa konkreettisemmin TE-palvelun työntekijöitä. Malli ei myöskään ole tuonut suoria muutoksia sairauspäivärahan etuustyöhön, koska mallin keskeisiä osa-alueita eli kuntoutukseen ohjaamista, asiakaslähtöisyyttä, palveluiden oikea-aikaisuutta ja yhteistyötä pyritään edistämään sairauspäivärahassa jo aiemmin. Suurta vastaajien määrää tässä voi selittää myös kysymyksen monitulkintaisuus; mitä mallin tuttuudella tarkoitetaan? Riittääkö, että mallista on aiemmin kuullut vai pitäisikö mallin muutoksia ymmärtää syvällisemmin? Lohdullista kuitenkin on, että mallin keskeiset osa-alueet ovat pääosin vastaajille tuttuja, esimerkiksi asiakkaan ohjaaminen TE-palveluihin oikea-aikaisesti oli yhtäläisesti hallussa niin työvoimapalvelumallin tuntevilla kuin siihen ensi kertaa törmänneillä vastaajilla. Toisaalta palvelutarpeen arvioinnin osaaminen oli vahvempaa aiemmin malliin tunteiden keskuudessa.

Tiedonkeruu menetelmänä oli kyselytutkimus. Teoreettinen viitekehys luotiin perehtymällä lähdekirjallisuuteen ja viimeaikaiseen tutkimustietoon. Kyselylomake testattiin ennen sen käyttöönottoa ja sitä täydennettiin ja selkeytettiin palautteen perusteella muokkaamalla. Yhden kysymyksen muotoilua selvennettiin ja saatiin vahvistusta siihen, että kysely vastaa tutkimusongelmaan. Kyselytutkimukseen yleisesti tunnettuja haittoja konkretisoitui myös tämän kyselyn kohdalla. Kato eli vastaamattomuus jäi suureksi muistuteviestistä ja huolellisesti suunnitellusta testiajankohdasta huolimatta. Kelan ohjeiden mukaan opinnäytetöihin liittyvien kyselyjen vastaamiseen ei saa käyttää työaika. Kysely liittyi tiiviisti vastaajajoukon työhön, joten vastaajien motivaatio osallistua kyselyyn saattoi olla matalampi

kuin mitä se olisi työajalla vastattavaa kyselyä kohtaan olla. Tämä voi myös selittää osaltaan matalaa vastausprosenttia.

Koska kehittämismenetelmänä oli kysely, joka koostui vain suljetuista kysymyksistä, menetelmävalintaan liittyi riskejä. Vastaajat eivät voineet vastata kyselyyn omin sanoin eikä esitettyjä vaihtoehtoja laajemmin. Suljettujen kysymysten heikkous on myös se, eivät ne anna vastaajien tietotasosta tai ajattelusta niin laajaa kuvaa kuin mitä avointen kysymysten vastaukset antaisivat. Toisaalta suljettujen kysymysten vastausten vertailu voidaan tehdä mielekkäästi ja ne tuottavat myös vähemmän kirjavia vastauksia. (Hirsjärvi ym. 2018, 201.)

Tuotoksena päivitettiin sairauspäivärahan prosessiohje työttömien asiakkaiden ratkaisutyön tueksi. Päivitetty prosessiohje palvelee kyselyn kohderyhmänä toiminutta sairauspäivärahan ratkaisuasiantuntijoiden ryhmää. Prosessiohje on hyvin tiivis kokonaisuus, joten päivittämäni osuuden tuli olla vain pääkohdat nostava muistutus työttömän asiakkaan ratkaisutyön keskeisistä osa-alueista. Jatkossa nyt luoduista pääkohdista voisi työstää ohjepaketin, jonka avulla ratkaisuasiantuntija voisi helposti löytää palvelupolut ja muut keskeiset asiat työttömän asiakkaan sairauspäivärahanratkaisutyöhön. Nyt toteutettua prosessiohjeen päivitetyn osion hyödyllisyyttä olisi hyvä myöhemmin kartoittaa esimerkiksi kyselytutkimuksella. Sekä yksittäisen työttömän mutta myös yhteiskunnallisesta näkökulmasta on tärkeää, ettei työkyvyttömyys aiheuttomasti pitkity. Tarvitaan jatkuvaa kehittämistyötä ja osaamisen vahvistamista, jotta ratkaisutyön käsittelijöiden osaamista saadaan vahvistettua työttömän palvelupolusta, kokonaistilanteen kartoittamisesta ja työttömyyteen liittyvistä erityistarpeista. Näin turvataan oikea-aikainen kuntoutus ja työhön paluun tuki jokaiselle työttömälle sairauspäivärahaetuuden asiakkaalle.

7.2 Eettisyys ja luotettavuus

Henkilötietojen käsittelyllä tarkoitetaan henkilötietojen keräämistä, säilyttämistä, käyttöä ja siirtämisestä ja niiden luovuttamista (Tietosuojavaltuutetun toimisto

2023). Toteutetussa kyselyssä ei kerätty henkilötietoja eivätkä kyselyn vastaukset olleet yhdistettävissä yksittäiseen vastaajaan. Muilta osin saatuja vastauksia käsiteltiin luottamuksellisesti. Analysointivaiheen jälkeen vastaukset hävitettiin asianmukaisesti.

Tutkimusta tehdessä tulee myös pyrkiä kriittisyyteen työn kaikissa vaiheissa ja olemaan järjestelmällinen ja suunnitelmallinen (Hirsjärvi ym. 2018, 23). Tieteellinen tutkimuksen tulee olla eettisesti hyväksyttävää ja luotettavaa ja sen tuloksien voidaan katsoa olevan uskottavia vain, jos tutkimusta on tehty hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti (TENK 2012). Hyvä tutkimuksen tekeminen eettiset näkökohdat huomioiden on vaativa tehtävä (Hirsjärvi 2018, S. 27) ja hyvää tieteellistä käytäntöä ohjataan ohjein ja lainsäädännöllä. Hyvän tieteellisen käytännön noudattamisesta vastaa ensisijaisesti jokainen tutkija ja tutkimusryhmän jäsen itse (TENK 2012).

Tämän kehittämistyön pohjana on useita tutkimuksia, selontekoja ja raportteja, joten hyvän tieteellisen käytännön keskeiset lähtökohdat tutkimusetiikan näkökulmasta ovat tärkeitä. On tärkeää, että tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmät ovat eettisesti kestäviä ja tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia. Keskeistä on avoimuus ja vastuullisuus tutkimuksen tulosten viestinnässä. On otettava huomioon muiden tutkijoiden saavutukset ja kunnioittaa heidän työtään viittaamalla heidän julkaisuihinsa asianmukaisesti. Jo tutkimuksen suunnittelu ja toteutusvaiheessa, mutta myös raportoidessa tuloksia, tulee kiinnittää huomiota, että tietoaineistot tallennetaan vaatimusten edellyttämällä tavalla. (TENK 2012.)

Jo tutkimusta suunniteltaessa on tärkeää sopia kaikkien osapuolten kanssa oikeuksista, tekijyyttä koskevista periaatteista kuin vastuista kuin velvollisuuksistakin yhdessä. Sopimuksia on hyvä tutkimuksen edetessä tarvittaessa tarkentaa. On tärkeää myös huolehtia, että tutkimusluvut ja eettinen ennakoarviointi on tehty. (TENK 2012.) Kehittämistyön tekemistä varten anottiin tutkimuslupa Kelalta toimittamalla tutkimussuunnitelma. Lisäksi kyselyn toteuttamista varten pyydettiin lupa jokaiselta viideltä vakuutuspiiriltä. Tutkijan tulee myös huolehtia, ettei hän ole esteellinen tutkimusta tehdessään.

Tutkimusorganisaation on huolehdittavat henkilöstö- ja taloushallinnon hoidosta ja otettava huomioon myös tietosuojaa koskevat kysymykset. (TENK 2012.) Digitaalisen tiedonkeruun yksikkö auttoi varmistamaan, että kaikki tarvittavat ohjeet ja säädökset tulee huomioiduksi tämän kyselyn toteutuksessa. Tutkijan esteellisyyden tarkastelussa on otettava huomioon, että kehittämistyön ja kyselyn toteuttaja on Kelan sairauspäivärahan ratkaisuasiantuntija opintojensa ohessa. Etuuden tuttuudesta oli varmasti hyötyä kysymyksiä muodostaessa. Haittana saattoi olla, että osa vastaajista tunsivat kyselyn teettäjän. He eivät henkilökohtaisesti kuitenkaan tavanneet tutkijaa.

On tärkeää noudattaa tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja. Tutkimus toteutetaan rehellisesti ja yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta noudattaen niin tutkimustyössä kuin tulosten tallentamisessa ja esittämisessä kuin tutkimuksen ja sen tulosten arvioinnissakin. (TENK 2012.) Tämä kehittämistyö on toteutettu yleisesti hyväksytyjen tutkimuksia ohjaavien ohjeiden mukaisesti, minkä voidaan katsoa lisäävän tuotokseni luotettavuutta. Kehittämistyössä nojattiin myös Turun Ammattikorkeakoulun ohjeisiin sekä huomioitiin Kelan ohjeet Kelaan kohdistuvien tutkimusten tekemisestä.

Riskien hallinnan työkaluna käytettiin Innokylän arviointimittaria säännöllisesti. Kehittämiprojektin tunnistettuja riskejä olivat niin Kelan sisäisten toimintamallien kuin myös eri organisaatioiden välillä tapahtuvat muutokset, esimerkiksi järjestämisvastuissa tai toimintamalleissa. Kehittämiprojektin etenemisen uhkakuviksi nähtiin myös Kelan organisaatiosta pois siirtyvät työntekijät. Projektipäällikkö oli koko prosessin ajan valmiina tarpeen mukaan reagoimaan muuttuviin olosuhteisiin ja tarvittaessa muuttamaan suunnitelmaa, jotta kehittämissuunnitelma valmistui aikataulussa ja tuotoksena oleva prosessiohje valmistui ja vastaa voimassa olevia toimintamalleja.

Tämän kyselytutkimuksen objektiivisuutta vahvisti, se että kyselyn teettäjä ei henkilökohtaisesti tavannut kohderyhmää vaan kysely lähetettiin verkkokyselynä. Kyselyn teettäjä toimii sairauspäivärahan ratkaisuasiantuntijana työttömien asiakkaiden etuustyössä, joten aiheen tuttuus on voinut vaikuttaa kysymysten asetteluun. Tämä on kuitenkin tiedostettu

kaikissa tutkimuksen vaiheissa ja pyrittiin objektiivisuuteen. Viitekehyksenä toimi teorian tieto työttömien työkykyyn ja työhön paluuseen ja niiden tukemiseen liittyvä tutkimustieto, jota oli runsaasti.

Lähteet

Aho, S., Mäkiaho, A. 2006. Krooninen työttömyys Pitkään avoimien työmarkkinoiden ulkopuolella olleiden työttömien määrää ja rakennetta sekä työttömyyden dynamiikkaa Suomessa vuosina 2005–2013 selvittävä tutkimus. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79577/krooninen%20ty%c3%b6tt%c3%b6myys.pdf?sequence=1&isAllowed=y> . Viitattu 10.4.2023.

Aimola, Tuija 2014. Kuntoutustuen jälkeen. Takaisin työhön vai työkyvyttömyyseläkkeelle. Pro gradu-tutkielma. Tampere: Tampereen yliopisto, 2014. Viitattu 14.11.2022. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/96556/GRADU-1419856236.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Alasalmi, J., Alimov, N., Ansala, L., Busk, H., Huhtala, V-V., Kekäläinen, A., Keskinen, P., Ruuskanen, O-P., Vuori, L. 2019. Työttömyyden laajat kustannukset yhteiskunnalle. Valtioneuvoston selvitys ja tutkimustoiminta 2019:16. Viitattu 1.5.2023. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-645-4>

Alasalmi, J., Busk, H., Kauhanen, A., Leinonen, T., Solovieva, S., Valkonen, T., Viikari-Juntura, E. 2020. Työpolitiikka ja työllisyysaste: tutkimukseen perustuvia johtopäätöksiä. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2020:33. Viitattu 5.5.2023. [Työpolitiikka ja työllisyysaste: tutkimukseen perustuvia johtopäätöksiä \(valtioneuvosto.fi\)](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161573)

Alasalmi, J., Larja, L., Räisänen, H. 2019. Työllisyysaste-erot Pohjoismaissa ja eräitä taustatekijöitä niille. TEM-analyysijä. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 8.5.2023. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161573>

Bladh, G. & Johansson, E. 2021. The Danish Model: A Study Investigating the Effect of the Flexicurity System on Unemployment. Gradu. Lundin yliopisto. Viitattu 8.5.2023. <https://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=9061985&fileId=9061988>

Blomgren, J. & Hiljanen, I. 2020. Työtön vai työkyvytön. Tutkimusblogi. Viitattu 16.11.2022.

<https://tietotarjotin.fi/tutkimusblogi/723013/Ty%C3%B6t%C3%B6n%20vai%20ty%C3%B6kyvyt%C3%B6n??q=ty%C3%B6tt%C3%B6m%C3%A4t+sairausp%C3%A4iv%C3%A4>

Danish Agency for Labour Market and Recruitment 2022. Flexicurity. Viitattu 1.5.2023. <https://star.dk/en/about-the-danish-agency-for-labour-market-and-recruitment/flexicurity>

Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J., Koskinen, S. 2006. Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000-tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Hakapaino Oy. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/129155/Tyokyvynulottuvuudet.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 20025. Tutki ja kirjoita. Helsinki:Tammi.

Holm, A., Hogelund, J., Gotz, M., Rasmussen, K.S., Houlberg, H.S.B. 2017. Employment effects of active labor market programs for sick-listed workers. Artikkele Journal of Health Economics. Volume 52, 33-44. Viitattu 5.5.2023. [Employment effects of active labor market programs for sick-listed workers - ScienceDirect](#)

Häkämies, H. 2021. Työkykykeskustelu osana työkyvyn tukemista. YAMK-opinnäytetyö. LAB-ammattikorkeakoulu. Viitattu 23.4.2023. [Opinnaytetyo_tyokykykeskustelu.pdf \(theseus.fi\)](#)

Innokylä. Innokylän arviointimittari. Viitattu 16.11.2022. https://innokyla.fi/sites/default/files/2020-03/Arviointimittari_tulostusversio.pdf

Kari, M. 2016. Työttömyyden kustannukset, työttömyysturvan vaikutustyömarkkinakäyttämiseen ja työvoimapaalvelut. Työpaperi. Palkansaajien tutkimuslaitos. Viitattu 10.5.2023. [EDK-2016-AK-81685.pdf \(eduskunta.fi\)](#)

Karjalainen, V. Keskitalo, E. (toim. 2013): Kaikki työuralle! Työttömien aktiivipolitiikkaa Suomessa. Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 16.11.2022. [URN ISBN 978-952-245-888-9.pdf \(julkari.fi\)](#)

Kela 2022a. Suomen sosiaaliturva. Viitattu 30.10.2022. <https://www.kela.fi/suomen-sosiaaliturva>.

Kela 2022b. Elämässä mukana - muutoksissa tukena. Viitattu 30.10.2022. <https://www.kela.fi/tarkoitus-ja-arvot>.

Kela 2022c. Tulosityksiköt. Viitattu 30.10.2022. <https://www.kela.fi/tulosityksikot>.

Kela 2022d. Sairauspäiväraha. Viitattu 14.11.2022. <https://www.kela.fi/sairauspaivaraha>.

Kela 2022e. Vakuutuspiirit. Viitattu 30.10.2022. <https://www.kela.fi/tulosityksikot-vakuutuspiirit>.

Kela 2023a. Sairauspäivärahojen saajat ja maksetut etuudet. Viitattu 20.4.2023. [Sairauspäivärahojen saajat ja maksetut etuudet \(9107RS002\) \(kela.fi\)](#)

Kela 2023b. Tilastotietoa sairauspäivärahasta. Viitattu 20.4.2023. [Tilasto sairauspäivärahoista | Kelan tietotarjotin](#)

Kela 2023c. Sairauspäivärahan etuusohje. Viitattu 20.4.2023. [Sairauspäiväraha \(kela.fi\)](#)

Kela 2023e. Tilasto sairauspäivärahoista. Tietotarjotin. Viitattu 29.4.2023. [Tilasto sairauspäivärahoista | Kelan tietotarjotin](#)

Kelan sairausvakuustilasto 2021. Viitattu 29.4.2023. <http://hdl.handle.net/10138/348445>

Kerätär, R. 2016. Kun katsoo kauempaa, näkee enemmän. Monialainen työkyvyn ja kuntoutustarpeen arviointi pitkäaikaistyöttömillä. Väitöstutkimus. Oulun yliopisto. Viitattu 22.4.2023. [Kun katsoo kauempaa, näkee enemmän : monialainen työkyvyn ja kuntoutustarpeen arviointi pitkäaikaistyöttömillä \(oulu.fi\)](#)

Kuirinlahti, S. 2020. Asiakkaiden ohjaaminen Kelan syvennettyihin palveluihin. Moniammatillinen palvelu ja asiakkuusvastaavapalvelu. YAMK-opinnäytetyö. Tampereen ammattikorkeakoulu. Viitattu 11.5.2023.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/349235/Kuirinlahti_Satu.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Laaksonen M, Blomberg J & Gould R (2014). Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden sairauspäiväraha-kuntoutus- ja työttömyshistoria.

Rekisteripohjainen tarkastelu. Eläketurvakeskuksen raportteja 05/2014.

Eläketurvakeskus. Helsinki. Viitattu 22.4.2023. [Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden sairauspäiväraha-, kuntoutus- ja työttömyshistoria \(julkari.fi\)](https://julkari.fi/tyokyvyttömyyseläkkeelle-siirtyneiden-sairauspäiväraha-kuntoutus-ja-työttömyshistoria)

Maansaari, E. 2022. Työttömän työnhakijan velvollisuudet – tarkastelussa aktiivisuus ja oikeusturva. Maisteritutkielma. Lapin yliopisto. Oikeustieteen tiedekunta. Viitattu 20.4.2023.

https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/65050/Maansaari_Emilija.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mattila-Wiro, Päivi & Tiainen, Raija 2019. Kaikki mukaan työelämään Osatyökykyisille tie työelämään (OTE) kärkihankkeen tulokset ja suositukset. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:25. Viitattu 6.11.2022.

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161453/25_2019_OTE-loppuraportti%20suomi%20netti.pdf

OECD 2009. Sickness, Disability and Work. Keeping on track in the economic downturn. High-Lever Forum Stockholm toukokuu 2007. Viitattu 5.5.2023.

[SICKNESS, DISABILITY AND WORK \(oecd.org\)](https://www.oecd.org/sickness-disability-and-work/)

Ojasalo K., Moilanen T. & Ritalahti J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro.

Perhoniemi, R. & Blomgren J. 2022. Outpatient healthcare use before and during a long-term sickness absence spell: a register-based follow-up study comparing healthcare use by the length of sickness absence and transition to

disability pension in Finland. The Social Insurance Institution of Finland (Kela), Research Unit, Helsinki, Finland. Viitattu 14.11.2022.

<https://bmjopen.bmj.com/content/bmjopen/12/2/e053948.full.pdf>.

Perustuslaki 731/1999. Annettu 11.6.1999. Viitattu 18.4.2023. [731/1999 - Säädosmuutosten hakemisto - FINLEX®](#)

Puig-Barrachina, V., Giró, P., Artazcoz, L., Bartoll, X., Cortés-Franch, I., Fernández, A., González-Marín, P., Borrell, C. 2020. The impact of Active Labour Market Policies on health outcomes: a Scoping review, *European Journal of Public Health*, Volume 30, Issue 1, helmikuu 2020, 36–42. Viitattu 8.5.2023. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckz026>

Rehwald, K., Rosholm, M., & Rouland, B. 2016. Does activating sick-listed workers work? Evidence from a randomized experiment. Satunnaiskontrolloitu tutkimus. Viitattu 5.5.2023. <https://ssrn.com/abstract=2742559>

Räikkönen, Liisi 2021. Pro gradu-tutkielma. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Tampereen yliopisto. Työttömien koettu hyvinvointi ja työkyky Työllisyyspalveluiden asiakkaina olevien työttömien näkökulma. Viitattu 3.11.2022.

<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/125241/RaikkonenLiisi.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Saikk, P. 2018. Hallinnan rajoilla monialainen koordinaatio vaikeasti työllistyvien työllistymisen edistämiseksi. Väitöskirja. Helsingin yliopiston valtiotieteellinen tiedekunta. Viitattu 1.5.2023.

<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/233917/HALLINNA.pdf?sequence=1>

Salonen, K., Eloranta, S., Hautala, T. & Kinos, S. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulussa. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 108. Viitattu 30.10.2022.

<http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522166494.pdf>

Sosiaaliturvakomitea 2022. Palvelujen ja etuuksien yhteensovittaminen Sosiaaliturvakomitean ongelmaraaportti. Sosiaaliturvakomitean julkaisuja 2022:4. Viitattu 5.11.2022.

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163755/Sosiaaliturvakomitea_2022_4.pdf?sequence=1&isAllowed=y

STM 2022. Sosiaali- ja terveysministeriö. Työkykyohjelma. Viitattu 5.11.2022.

<https://stm.fi/tyokykyohjelma>

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731. Annettu 116.1999. Viitattu 4.11.2022.

Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>

Swedish Work Environment Authority 2022. Swedish labour market model and collective agreements. Viitattu 11.4.2022. <https://www.av.se/en/work-environment-work-and-inspections/foreign-labour-in-sweden/Posting-foreign-labour-in-sweden/swedish-labour-market-model-and-collective-agreements/>

Taanila, A. 2019. Määrällisen datan kerääminen. Helsinki: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Viitattu 9.5.2023. [Määrällisen datan kerääminen \(haaga-helia.fi\)](https://www.haaga-helia.fi/taanila-a-maaraallisen-datan-kerayminen)

Taskinen, Pertti 2012. Osatyökykyisillä on työhaluja terveysongelmista huolimatta. Tilastokeskuksen artikkeli. Viitattu 6.11.2022.

https://www.stat.fi/artikkelit/2012/art_2012-12-10_005.html

TEM 2023. Työkykyohjelma 2019-2023. Loppuraportti. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työelämä 2023:21. Viitattu 8.5.2023.

[Työkykyohjelma 2019-2023. Loppuraportti \(valtioneuvosto.fi\)](https://www.tem.fi/files/10000/Tyokykyohjelma_2019-2023_Loppuraportti)

TENK 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Viitattu 31.10.2022.

https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Tietosuojavaltuutetun toimisto 2023. Henkilötietojen käsittely. Viitattu 22.4.2023.

<https://tietosuoja.fi/henkilotietojen-kasittely>

Valtioneuvosto 2021 a. Työ- ja elinkeinoministeriön tiedote. Viitattu 4.11.2022.
<https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/yksilolliset-palvelut-tukevat-tyonhakua-pohjoismaisessa-tyovoimapalvelumallissa>

Valtiovarainministeriö. Sote-uudistus muuttaa kuntien tehtäviä ja julkishallinnon rakenteita. Viitattu 14.11.2022. <https://vm.fi/sote-uudistus>

Valtiovarainministeriö. Sote-uudistus muuttaa kuntien tehtäviä ja julkishallinnon rakenteita. Viitattu 14.11.2022. <https://vm.fi/sote-uudistus>

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Tammi, Helsinki

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Annettu 30.12.2014. Viitattu 4.11.2022.
Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

Saatekirje

Saate

Sähköpostin aihe: Kysely sairauspäivärahan ratkaisuasiantuntijoille työttömiin asiakkaisiin liittyen

Hyvä työttömien asiakkaiden sairauspäiväraha hakemuksia tekevä ratkaisuasiantuntija,

Suoritan ylempää ammattikorkeakoulututkintoa sosiaali- ja terveysalan kehittämisen- ja johtamisen koulutusohjelmassa Turun ammattikorkeakoulussa. Tutkimuksellisenä opinnäytetyönäni päivitän sairauspäivärahan prosessiohjeen vastaamaan toukokuussa 2022 voimaan tulleen Pohjoismaisen työvoimapalvelumallin vaatimuksia. Osana kehittämistyötäni pyydän sinua vastaamaan alla olevaan kyselyyn. Kyselyllä kartoitetaan sairauspäivärahanratkaisijoiden kokemuksia Pohjoismaisesta työvoimapalvelumallista työttömien kokonaisvaltaisessa etuustyössä.

Toivon sinun vastaavaan oheiseen kyselyyn (linkki viestin alaosassa), jossa selvitetään kokemuksiasi Pohjoismaisesta työvoimapalvelumallista ja sen vaikutusta työttömien hakemustyöhön. Vastaaminen on mahdollista ajalla 21.3.2023 – 28.3.2023. Vastaamiseen kuluu noin 5-10 minuuttia. Kyselyssä ei kerätä henkilötietoja eikä henkilöllisyytesi tule ilmi muullakaan tavalla. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista ja tulee tehdä omalla ajalla. Kelan digitaalisen tiedonkeruun yksikkö vastaa kyselyn teknisestä toteuttamisesta ja varmistaa, että kyselyyn vastaaminen on vastaajille turvallista ja luotettavaa, ja että tietoja käsitellään tietosuoja huomioiden. Opinnäytetyöni on tarkoitus valmistua toukokuussa 2023 ja valmistumisen jälkeen se on luettavissa osoitteessa www.theseus.fi. Vastaa mielelläni kysymyksiisi opinnäytetyöhöni tai kyselyyn liittyen. Kiitos osallistumisestasi!

Kaisa Ollikainen

YAMK-opiskelija

ratkaisuasiantuntija

Kyselylomake

KYSEYLOMAKE

TAUSTATIEDOT

1. Koulutustaustasi

Valmiit valikot

Kaupallinen ala

Sosiaaliala

Terveystieteiden ala

Muu

2. Kuinka monta vuotta olet työskennellyt Kelassa?

0-2

3-5

6-10

11-20

yli 20

3. Kuinka monta vuotta olet ollut sairauspäivärahan ratkaisuasiantuntijana?

0-2

3-5

6-10

11-20

yli 20

4. Oletko työskennellyt jonkun muun etuuden ratkaisuasiantuntijana?

Työttömyysetuudet

Kuntoutusetuudet

Muu

En ole

5. Kuuluuko työnkuvaasi työttömien sairauspäiväraahakemusten ratkaisutyö?

K/E

Jos vastaaja vastaa E

Jos vastasit ei, voit lopettaa vastaamisen tähän. Kiitos osallistumisestasi.

KOKONAISVALTAINEN ETUUSTYÖ

Kelan sairauspäivärahan ratkaisutyössä pyritään kokonaisvaltaiseen etuustyöhön, jossa asiakkaan tilannetta tarkastellaan kokonaisvaltaisesti huomioiden muidenkin etuuksien ja palveluiden tarve asiakaslähtöisesti.

6. Asiakkaasi on **työtön**. Arvioi, kuinka hyvin halliset sairauspäivärahan kokonaisvaltaisen etuustyön seuraavilla osa-alueilla.

Työkyyvyn arviointi	1. erittäin hyvin	2. hyvin	3. ei hyvin eikä huonosti	5. huonosti	6. erittäin huonosti	4. en osaa sanoa
Kuntoutustarpeen arviointi	1. erittäin hyvin	2. hyvin	3. ei hyvin eikä huonosti	5. huonosti	6. erittäin huonosti	4. en osaa sanoa
Palvelutarpeen arviointi (muut etuudet, muut toimijat, erikoispalvelut (MAP, Verkosto))	1. erittäin hyvin	2. hyvin	3. ei hyvin eikä huonosti	5. huonosti	6. erittäin huonosti	4. en osaa sanoa
Asiakkaan ohjaaminen oikea aikaisesti te-palveluihin	1. erittäin hyvin	2. hyvin	3. ei hyvin eikä huonosti	5. huonosti	6. erittäin huonosti	4. en osaa sanoa

7. Asiakkaasi on **palkansaaja**. Arvioi, kuinka hyvin halliset sairauspäivärahan kokonaisvaltaisen etuustyön seuraavilla osa-alueilla.

Työkyyvyn arviointi	1. erittäin hyvin	2. hyvin	3. ei hyvin eikä huonosti	5. huonosti	6. erittäin huonosti	4. en osaa sanoa
Kuntoutustarpeen arviointi	1. erittäin hyvin	2. hyvin	3. ei hyvin eikä huonosti	5. huonosti	6. erittäin huonosti	4. en osaa sanoa
Palvelutarpeen arviointi (muut etuudet, muut toimijat, erikoispalvelut (MAP, Verkosto))	1. erittäin hyvin	2. hyvin	3. ei hyvin eikä huonosti	5. huonosti	6. erittäin huonosti	4. en osaa sanoa
Asiakkaan ohjaaminen oikea aikaisesti te-palveluihin	1. erittäin hyvin	2. hyvin	3. ei hyvin eikä huonosti	5. huonosti	6. erittäin huonosti	4. en osaa sanoa

Sairauspäiväraahakaudella on lakisääteisiä tarkistuspisteitä 60, 150 ja 230 suorituspäivän kohdalla. Laki velvoittaa Kela selvittämään asiakkaan kuntoutustarpeen 60 päivän kohdalla sekä lisäksi vielä tarvittaessa 150 ja 230 päivän kohdalla. Näiden niin sanottujen tarkistuspisteiden kohdalla sinun tulee pohtia asiakkaan kuntoutuksen tarvetta ja tarvittaessa ohjata hänet kuntoutuksen palveluihin. Työkykypuhelulla kartoitetaan asiakkaan kokonaistilannetta ja ohjataan asiakasta jatkosta.

8. Ovatko tarkistuspisteiden ajankohdat mielestäsi oikea-aikaisia työttömän työkyvyn ja työhön paluun tukemisessa?

K / EOS / E

9. Tukevatko työkykypuhelut työttömän työhön paluuta?

K/ EOS / E

10. Tukevatko työkykypuhelut työttömän kuntoutukseen ohjautumista?

K/ EOS / E

11. Ovatko ohjeet (etuusohje, prosessiohje) riittävän selkeitä kokonaisvaltaisen etuustyön tekemiseen työttömän kohdalla?

K/ EOS / E

12. Ovatko työttömän työhön paluun palvelukokonaisuudet sinulle tuttuja (Kela, TE-palvelut, kunta)?

K/ EOS / E

POHJOISMAINEN TYÖVOIMAPALVELUMALLI

Osana työttömien asiakkaiden palvelu-uudistusta toukokuussa 2022 tuli voimaan laki Pohjoismaisesta työvoimapalvelumallista. Mallin tavoitteena on aktiivisesti tukea työttömän asiakkaan työllistymistä.

13. Onko Pohjoismainen työvoimapalvelu sinulle entuudestaan tuttu?

K / EOS / E

Kuinka hyvin seuraavat väittämät mielestäsi toteutuvat **sairauspäiväraha**prosessin aikana **työttömien kohdalla**?

14. Yhteistyö eri toimijoiden (Kelan muut etuudet, TE-palvelut, terveydenhuolto, kumppanit) kesken tapahtuu oikea aikaisesti ja asiakaslähtöisesti					
1. erittäin hyvin	2. hyvin	3. ei hyvin eikä huonosti	4. huonosti	5. erittäin huonosti	6 en osaa sanoa
15. Työllistymiseen tähtäävät toimet (yhteistyö, kuntoutus, ohjaus muihin kela etuuksiin ja palveluihin) toteutuvat oikea aikaisesti ja riittävän varhain sairauspäivärahakaudella					
1. erittäin hyvin	2. hyvin	3. ei hyvin eikä huonosti	4. huonosti	5. erittäin huonosti	6 en osaa sanoa
16. Työllistymiseen tähtäävät toimet (yhteistyö, kuntoutus, ohjaus muihin kela etuuksiin ja palveluihin) käynnistyvät ennen enimmäisajan täyttymistä					
1. erittäin hyvin	2. hyvin	3. ei hyvin eikä huonosti	4. huonosti	5. erittäin huonosti	6 en osaa sanoa
17. Yhteistyön toteutuminen TE-palveluiden kanssa					
1. erittäin hyvin	2. hyvin	3. ei hyvin eikä huonosti	4. huonosti	5. erittäin huonosti	6 en osaa sanoa

Työtön

Käsitellessäsi työttömän asiakkaan hakemusta huomioi kokonaistilanne

- Kuinka kauan työttömyys on jatkunut?
 - Onko työnhaussa katkoja tai onko osallistunut esimerkiksi kuntouttavaan työtoimintaan?
Onko enimmäisaika täyttynyt sairauspäivärahassa? Onko eläkkeitä myönnetty?
- Millainen koulutus- ja työhistoria? Vastaako työelämän vaatimuksia/asiakkaan hakemaa työtä?
- Viiteammatin määrittäminen tärkeää, jotta työkykyä verrataan mahdollisimman totuuden mukaisesti nykytilanteeseen
- Onko erityispalvelua (MAP, TYP, ASVA?)
- Onko ollut Kelan kuntoutuksessa? Milloin ja mitä?
- Kuntoutukseen ohjaaminen riittävän varhain
- Yhteistyö TE-palvelujen kanssa asiakkaan työhön paluun tukemisessa. Asiakasta voi neuvoa kertomaan halutessaan Kelasta suositelluista kuntoutustoimista, jotta työllistymispalveluita voidaan suunnitella tukemaan kuntoutumista
- Mitä tapahtuu sairauspäiväraajakson jälkeen? Tarvitseeko tukea?
 - Toiminta: työllistyminen, kuntoutus, työttömyys, eläke, ei jatkosuunnitelmaa
 - Toimeentulo: palkka, kuntoutusraha, työttömyysetuus, kuntoutusraha, eläke, toimeentulotuki, ei etuuksia haettuna