



AMMATILLINEN KUNTOUTUS – UUSI MAHDOLLISUUS

Mazzei Päivi, Siili Päivi ja Turunen Eija

Opinnäytetyö

Tammikuu 2009



**JYVÄSKYLÄN
AMMATTIKORKEAKOULU**

Hyvinvointiyksikkö, kuntoutusohjaus ja -suunnittelu

Tekijä(t) MAZZEI, Päivi SIILI, Päivi TURUNEN, Eija	Julkaisun laji Opinnäytetyö <table border="1" data-bbox="868 474 1445 564"> <tr> <td data-bbox="868 474 1054 564">Sivumäärä 61 + 17</td> <td data-bbox="1054 474 1445 564">Julkaisun kieli suomi</td> </tr> </table> Luottamuksellisuus <input type="checkbox"/> Salainen _____ saakka	Sivumäärä 61 + 17	Julkaisun kieli suomi
Sivumäärä 61 + 17	Julkaisun kieli suomi		
Työn nimi AMMATILLINEN KUNTOUTUS – UUSI MAHDOLLISUUS			
Koulutusohjelma Kuntoutusohjauksen ja -suunnittelun koulutusohjelma			
Työn ohjaaja(t) TANTTU, Anja ja WALDEN, Pirjo			
Toimeksiantaja(t) Jyväskylän kaupunki			
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyömme oli tilaustyö Jyväskylän kaupungin sosiaali- ja terveystalokeskuksen henkilöstöhallinnon ammatillisen kuntoutuksen käyttöön. Tavoitteena oli toimittaa Jyväskylän kaupungin työntekijöille käytännönläheinen opas ammatillisesta kuntoutuksesta. Oppaaseen koottiin oleelliset tiedot, joita työntekijät tarvitsevat alkavassa kuntoutusprosessissaan.</p> <p>Opinnäytetyön teoriatieto on kirjoitettu yksilön ja työyhteisön työhyvinvoinnin sekä kuntatyöntekijöiden näkökulmasta. Kirjallinen osuus voi toimia tietopakettina lähiesimiehille, jotka ensimmäistä kertaa käsittelevät ammatillisen kuntoutuksen asioita.</p> <p>Oppaassa olevien kuvitteellisten prosessikuvausten avulla havainnollistetaan kuntatyöntekijöiden ammatillisen kuntoutuksen monimuotoisia polkuja. Jyväskylässä toteutunut kuntaliitos lisää ammatillisen kuntoutuksen resurssien tarvetta ja niihin tulee kiinnittää entistä enemmän huomiota.</p> <p>Kuntatyöntekijöistä puolet siirtyy eläkkeelle vuoteen 2025 mennessä. Nykyään tavoitteena on jatkaa työelämässä pidempään. Ammatillisen kuntoutuksen keinoin voidaan tukea työntekijöiden työhyvinvointia, työkykyä, ikääntyvien työntekijöiden työssä oloa sekä siirtää eläkkeelle jäämisaikaa. Ammatillinen kuntoutus on työntekijän subjektiivinen oikeus.</p> <p>Jatkotyöskentelyaiheena nousi esille tutkia ammatillisen kuntoutuksen toteutuminen Jyväskylän kaupungin työntekijöille. Lisäksi selvittää eri kaupunkien välillä soveltuvien työpaikkojen löytymistä vajaakuntoisille kuntatyöntekijöille.</p>			
Avainsanat ammatillinen kuntoutus, Jyväskylän kaupunki, kuntoutuksen ohjaus, moniammatillisuus, toimeentuloturva, työhönvalmennus, työkokeilu, työkyky, verkostotyö			
Muut tiedot Ammatillisen kuntoutuksen opas – uudelle polulle Ei julkaista – Jyväskylän kaupungin henkilöstöhallinnon ammatillisen kuntoutuksen käyttöön.			

<p>Author(s)</p> <p>MAZZEI, Päivi SIILI, Päivi TURUNEN, Eija</p>	<p>Type of Publication</p> <p>Bachelor's Thesis</p> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="852 445 1023 533"> <p>Pages</p> <p>61 + 17</p> </td> <td data-bbox="1023 445 1434 533"> <p>Language</p> <p>Finnish</p> </td> </tr> </table> <p>Confidential</p> <p><input type="checkbox"/> Until _____</p>	<p>Pages</p> <p>61 + 17</p>	<p>Language</p> <p>Finnish</p>
<p>Pages</p> <p>61 + 17</p>	<p>Language</p> <p>Finnish</p>		
<p>Title</p> <p>OCCUPATIONAL REHABILITATION - A NEW BEGINNING</p>			
<p>Degree Programme</p> <p>The Degree Programme in Rehabilitation Counselling (SRE)</p>			
<p>Tutor(s)</p> <p>TANTTU, Anja and WALDEN, Pirjo</p>			
<p>Assigned by</p> <p>City of Jyväskylä</p>			
<p>Abstract</p> <p>This thesis was a commissioned work for personnel administrative of social and healthcare centers of the city of Jyväskylä. The aim was to hand in a practical guide brochure of occupational rehabilitation for the employees of the city of Jyväskylä. All the essential information that one will need in his occupational rehabilitation process was gathered to this guide brochure.</p> <p>The theoretical information in the thesis is written from individual's and work community's wellbeing and also from employees of the municipality point of view. The written part can be an information packet for the closest foremen who are dealing with one's occupational rehabilitation.</p> <p>With the help of imaginary processes the paths of occupational rehabilitation for the employees of the municipality are clarified. The consolidation of municipalities that came true in Jyväskylä will increase the need of resources for occupational rehabilitation and so more attention should be paid to this.</p> <p>Half of the municipal employees are retiring by the year 2025. Nowadays an intention is to continue in work life longer than before. Employees' wellbeing, ability to work and the time of retiring of older employees can be supported by occupational rehabilitation and it is employee's subjective right.</p> <p>The follow-up topic for this thesis is researching how occupational rehabilitation is provided to employees of city of Jyväskylä. In addition there should be research about how to arrange workplaces for employees with lower ability to work between different cities in Finland.</p>			
<p>Keywords</p> <p>occupational rehabilitation, city of Jyväskylä, rehabilitation counselling, multiprofessional, social security, work training, work training period, working ability, cooperation</p>			
<p>Miscellaneous</p> <p>Guide brochure of occupational rehabilitation – A new direction in life Confidential – use for authorized personel of city of Jyväskylä.</p>			

SISÄLTÖ

1 AMMATILLINEN KUNTOUTUS TYÖNTEKIJÄN – UUSI MAHDOLLISUUS	5
2 TERVEYS, TYÖ JA -POISSAOLOJEN KUSTANNUKSET	8
2.1 Työelämän kehitys	8
2.2 Ovatko kuntatyönantajat valmiita maksamaan?.....	10
3 TYÖKYKY JA TYÖHYVINVOINTI	12
3.1 Työkyvyn arviointi suhteessa työhön	12
3.2 Työhyvinvoinnin avainsanat.....	14
3.3 Työkykyä tukevia toimenpiteitä	16
3.4 Esimies vastuullisessa roolissa	16
3.5 Aktiivinen aikainen puuttuminen.....	17
4 AMMATILLINEN KUNTOUTUS.....	18
4.1 Lait	18
4.2 Kuntoutus käsitteenä	19
4.3 Asiakas vaikuttajana	19
4.4 Kuntoutussuunnitelma.....	21
4.5 Moniammatillinen yhteistyö.....	22
4.6 Mitä ammatillinen kuntoutus on?	23
4.7 Vastuunjako ammatillisessa kuntoutuksessa	25
4.7.1 Jyväskylän kaupungin ammatillisen kuntoutuksen ohjaus.....	27
4.7.2 Kuntien eläkevakuutuksen kuntoutuksen ohjaus.....	29
4.7.3 Työterveyshuolto	32
4.7.4 Terveystenhoito.....	33
4.7.5 Kela.....	34
4.7.6 Työhallinto	34
4.7.7 Tapaturma ja -liikennevakuutus	35
4.8 Työeläkelaitokset.....	35
4.8.1 Valtiokonttori.....	35
4.8.2 Kuntien eläkevakuutus.....	36

5 TYÖHÖN PALUUN KEINOJA	37
5.1 Työntekijän oma rooli työhön paluussa.....	37
5.2 Työpaikalla tehtävät muutokset.....	38
5.3 Työkokeilu.....	38
5.4 Työhönvalmennus	38
5.5 Koulutus.....	39
6 TOIMEENTULO JA ETUUDET	39
6.1 Kuntoutuksen aikainen toimeentulo	39
6.2 Kuntoutusraha	40
6.3 Osakuntoutusraha	40
6.4 Kuntoutusavustus	40
6.5 Kuntoutuskorotus.....	41
6.6 Osasairauspäiväraha.....	41
6.7 Osatyökyvyttömyyseläke	42
6.8 Kuntoutustuki ja työkyvyttömyyseläke.....	42
6.9 Kuntoutustuki	43
7 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITEET	43
7.1 Opinnäytetyön prosessi.....	45
8 POHDINTA	45
8.1 Ammatillisen kuntoutuksen viidakko	45
8.2 Kuntoutuksen ohjaajan rooli	46
8.3 Kuntoutusjärjestelmän nykytila ja tulevaisuus	47
LÄHTEET	51
LIITTEET	56
Liite 1. Kuntoutusjärjestelmät	56
Liite 2. Ammatillisen kuntoutuksen prosessikuvaus.....	57
Liite 3. Sairausloman aikajana	58

KUVIOT

KUVIO 1. Vuosina 1999 - 2006 maksetut sairauspäivärahopäivät sairausryhmän mukaan.....	9
KUVIO 2. Työkykyä ylläpitävän ja edistävän toiminnan osatekijät ja tasot	13
KUVIO 3. Yksilön työkykyyn vaikuttavat tekijät, työkykytalo.....	14
KUVIO 4. Työ ja työympäristö.....	15
KUVIO 5. Kuntoutumis- ja kuntouttamistarpeen kehitys ajan funktiona.....	20
KUVIO 6. Kuntoutussuunnitelman rakenne	21
KUVIO 7. Moniammatillinen yhteistyö.....	22
KUVIO 8. Työhön paluun tukemisen prosessin pääpiirteet.....	24
KUVIO 9. Ammatillisen kuntoutussuunnittelun vuorovaikutteisuuden ja toteutumisen haasteet.....	27
KUVIO 10. Kuntoutuksen prosessi.....	31

AMMATILLINEN KUNTOUTUKSEN OPAS – UDELLLE POLULLE**EI JULKAISTA**

1 AMMATILLINEN KUNTOUTUS TYÖNTEKIJÄN – UUSI MAHDOLLISUUS

Opinnoissamme Jyväskylän ammattikorkeakoulun kuntoutusohjauksen ja -suunnittelun koulutusohjelmassa kiinnostuimme ammatillisesta kuntoutukselta. Huomasimme miten laaja-alainen ammatillinen kuntoutus voi olla, jossa kuntoutuksen asiantuntijan tulee hallita, tietää ja seurata monia eri asiakokonaisuuksia ja yhteiskunnallisia muutoksia, jotka heijastuvat kuntoutukseen. Ammatillisen kuntoutuksen asiakas saattaa olla hämmentynyt ja epätietoinen kuntoutusprosessissaan palveluverkoston laajuudesta ja monimuotoisuudesta, joten hänen tulee uudessa tilanteessa saada ohjausta, tukea ja neuvontaa.

Opinnäytetyö on tilaustyö Jyväskylän kaupungin sosiaali- ja terveystalouden keskuksen henkilöstöhallinnon ammatillisen kuntoutuksen ohjauksen käyttöön. Työmme tarkoituksena on toimittaa Jyväskylän kaupungin työntekijöille opas, jossa kerrotaan käytännönläheisesti ammatillisen kuntoutuksen vaihtoehtoja. Työn tilaajalla ei ole aikaisemmin ollut tämänkaltaista opasta käytössään, jonka vuoksi ammatillisen kuntoutuksen opas nähtiin hyvin tarpeelliseksi. Opinnäytetyöprosessia ohjasi Jyväskylän kaupungin ammatillisen kuntoutuksen asiantuntija ja hän on valvonut, että oppaassa on tarkoituksenmukaiset tiedot, joita kuntoutusasiakkaat tarvitsevat kuntoutusprosessissaan. Oppaassa on havainnollistettu kuvitteellisten tapausesimerkkien avulla ammatillisen kuntoutuksen monimuotoisuutta. Työssämme tarkastelemme syvemmin kuntatyöntekijöiden ammatillista kuntoutusta. Voisiko tulevaisuudessa ammatillinen kuntoutus kohdistua enemmän yhteisölliseen ja eri organisaation tasojen oppimiseen?

Teoriaosan kirjoittamisen avulla syvensimme omaa oppimistamme ammatillisesta kuntoutukselta, joka mahdollisti myös ammatillisen kuntoutuksen oppaan tekemisen. Opinnäytetyön kirjallinen teoriaosa on kirjoitettu yksilön ja työyhteisön työhyvinvoinnin sekä työsuhteessa olevien henkilöiden ammatillisen kuntoutuksen näkökulmasta. Kirjallinen osuus voi toimia myös suuntaa

antavana tietopakettina lähiesimiehille, jotka ovat ensimmäistä kertaa koskeuksissa ammatillisen kuntoutuksen asioiden kanssa.

Vuoden 2004 lakimuutoksen myötä ammatillinen kuntoutus muuttui harkinnanvaraisesta, työntekijän subjektiiviseksi oikeudeksi. Lain tarkoituksena on parantaa kuntoutujan oikeuksia ja mahdollisuuksia päästä ammatilliseen kuntoutukseen. Lakiuudistus antaa uusia keinoja puuttua asioihin varhain jo työpaikalla. Uudistukset korostavat myös eri toimijoiden yhteistyön tarvetta. (Paatero 2003, 567.) Jyväskylän kaupungissa aloitti tämän lakimuutoksen aikoihin työnsä ammatillisen kuntoutuksen asiantuntija.

Työelämän muutosten ja väestön ikärakenteen muuttuessa työelämästä poistuu enemmän väkeä kuin sinne tulee. Arvioiden mukaan työelämästä poistuu seuraavan 15 vuoden aikana noin miljoona henkilöä ja kunta-alan työntekijöistä puolet on siirtynyt eläkkeelle vuoteen 2025 mennessä. Tänä päivänä tavoitteena on, että työelämässä jatkettaisiin nykyistä pidempään. (Rissanen, Kallaranta & Suikkanen 2008, 529.) Tämä edellyttää, että työ on laadullisesti sellaista, että työssä halutaan olla ja ettei työntekoa tarvitse lopettaa liian aikaisin sairauksien vuoksi (Krank 2008, 9).

Tämän päivän työelämä on muuttunut entistä enemmän kokonaisvaltaisemmaksi. Työelämän asettamat työkykyvaatimukset ovat voimakkaammin painottuneet ihmisen ja tekniikan välisen vuorovaikutuksen eri osa-alueille. Erityisesti ihmissuhdetyössä ja asiakaspalvelutehtävissä toimivilta vaaditaan stressinsietokykyä ja sosiaalista- ja psykologista osaamista (Järvikoski & Härkäpää 2004, 182.) Työelämässä korostuvat työntekijän persoonallisuus sekä henkilökohtaiset ominaisuudet. Nykypäivän työ kuluttaa ihmistä yhä enemmän ja vaikuttaa ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. (Kauppinen, Hanhela, Heikkilä, Kasvio, Lehtinen, Lindström, Toikkanen & Tossavainen 2007, 4 - 5.)

Vuonna 2004 Työministeriön teettämän laajan kyselyn mukaan työntekijöiden ykköstilalle työn arvostamisessa nousi yllättävästi työn mielenkiintoisuus. Työhön sisältyvä mielekkyys tai työn joustavuus ovat suurimpia motivoijia, jotka saavat ihmisen ponnistelemaan työpaikallaan. Ehkä tulevaisuudessa nämä

asiat ovat suurimpia houkuttimia kilpailtaessa vähenevästä työvoimasta. (Salovuori 2007, 59.)

Työministeri Cronbergin mielestä kunnilla on tulevaisuudessa haasteita, miten säilyttää ja parantaa kilpailukykyistä joustavan työnantajan kuvaa kiristyvillä työmarkkinoilla. Toinen iso haaste tulee olemaan miten siirtää kokemus ja osaaminen nuoremmalle työntekijäskupolvelle, kun suuret ikäluokat siirtyvät eläkkeelle. (Krank 2008, 9). Myös Matti Vanhasen II hallituksen ohjelmassa 2007 kiinnitetään erityistä huomiota työaikajärjestelyihin, joilla pyritään helpottamaan työn ja perheen yhteensovittamista. (Matti Vanhasen II hallituksen ohjelma. 2007, 58).

Suomessa vajaakuntoisten työntekijöiden asemaa on pohdittu pidempään muun muassa sosiaalisia yrityksiä perustettaessa ja kuntien tulisi tulevaisuudessa pohtia entistä enemmän, kuinka kunnat hoitavat omien vajaakuntoisten työntekijöidensä asiat ja takaavat soveltuvat työpaikat heille. Uutisissa 21.11.2008 kerrottiin, että pitkäaikaistyöttömien ja vajaakuntoisten työntekijöiden työhön pääsyä halutaan helpottaa työntekijäpankkien avulla. Asian edistämiseksi on tekeillä lakiuudistus ja jopa valtiollista työntekijäpankkia pohditaan. Keväällä 2009 on tulossa hallitukselta eduskunnalle lakiesitys, joka parantaisi kaikkien vuokratyöyritysten mahdollisuutta välittää töihin vajaakuntoisia ja pitkäaikaistyöttömiä. Sosiaaliturvauudistusta suunnittelevan Satakomitean kaavailussa sosiaaliturvan uudistuksessa käytäntö halutaan yleiseksi. Yhtenä tavoitteena on vaikuttaa yrityksissä vallitseviin asenteisiin vajaakuntoisia työntekijöitä kohtaan. (YLE TV1.)

Vajaakuntoisten työntekijöiden asioiden hoitamista on mietitty kansainvälisellä tasolla. Muun muassa ILO:n Kansainvälisen työtoimiston vajaakuntoisasioiden hoitaminen, Kansainvälisen työjärjestön ohjeiston mukaan, jokaisella työpaikalla tulisi olla vajaakuntoisstrategia, joka on lainsäädännön mukainen ja joka mahdollistaa työntekijöille yhdenmukaiset mahdollisuudet työn tekoon. (ILO Kansainvälinen työtoimisto. 2002.)

2 TERVEYS, TYÖ JA -POISSAOLOJEN KUSTANNUKSET

2.1 Työelämän kehitys

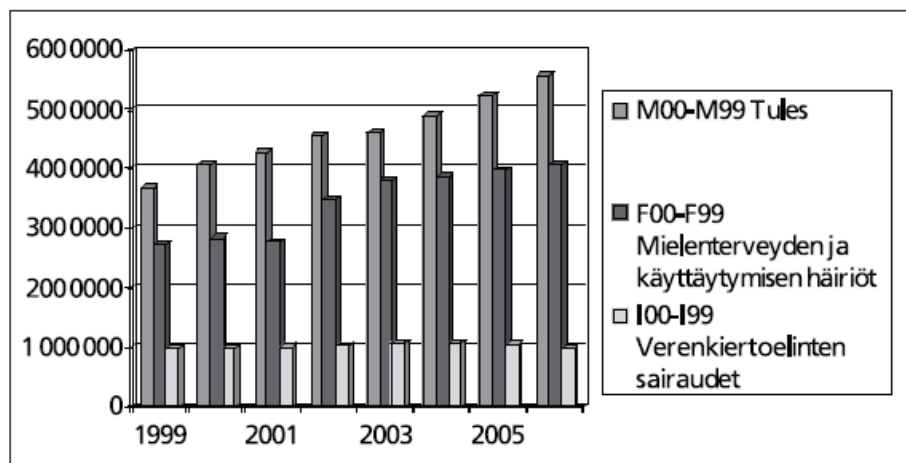
Suomalaisten terveys on lukuisten osoittimien mukaan kehittynyt erittäin myönteisesti. Suomalaisen naisen elinajanodote on 2000 -luvun alussa pidentynyt runsaat seitsemän vuotta kuin 30 vuotta aiemmin. Vastaavasti miesten elinajanodote on pidentynyt lähes yhdeksällä vuodella. Kansanterveyden paraneminen ja väestön toimintakyvyn koheneminen on johtunut monista väestön rakenteeseen, elinoloihin ja käyttäytymiseen liittyvistä tekijöistä. (Aromaa, Huttunen, Koskinen & Teperi 2005, 7.)

Viimeisen kymmenen vuoden aikana työelämä on kehittynyt terveyden kannalta myönteiseen suuntaan. Myönteinen kehitys ei ole kuitenkaan tapahtunut itsestään. Yhä useammalla työpaikalla puututaan terveyshaittoihin, parannetaan työprosesseja, kiinnitetään huomiota työyhteisön toimintatapoihin ja kehitetään johtamista. Tänä päivänä myös työterveyspalvelujärjestelmä tukee entistä paremmin työssä oloa, työhyvinvointia ja työkyvyn säilymistä. (Kauppinen ym. 2007, 4 - 5.)

Vaikka suomalaisten terveys on kehittynyt myönteiseen suuntaan viimeisten vuosien aikana, monet terveysongelmat ovat kuitenkin entisellään tai monimutkaistuneet. Vuonna 2006 Kelan yleisin syy ohjata ihmisiä kuntoutukseen oli tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudoksen sairaudet. (Albrecht, Heinonen, Mälkiä, Ojanen, Pekkonen, Sjögren & Vasala 2008, 7.) Jyväskylän kaupungin työntekijöiden sairauskäynnit liittyivät vuonna 2007 pääasiallisesti tuki- ja liikuntaelinvaivoihin 28,7 % , hengitys-elinsairauksiin 27,7 % sekä mielenterveydenongelmiin 9,3 %. (Jyväskylän kaupunki 2007, 18.) Kuntien eläkevakuutuksen asiakkaista työkyvyttömyyseläkkeellä oli 31.7.2008 julkaistun tilaston mukaan 31 788 ja pääasiallisen syy on tuki- ja liikuntaelinsairaudet (Eläketurvakeskus. 2008). Kaikkiaan Kelan kuntoutustilaston mukaan kuntoutuspalveluja saaneita henkilöitä on vuonna 2007 ollut 87 700, joista tuki- ja liikuntaelin-

sairauksia noin 30 000 ja mielenterveyden- ja käyttäytymisen häiriöitä 27 000. (Partio 2007, 48.)

Alla olevan kuvion sairaudet ovat luokiteltu WHO:n sairauksien luokitusjärjestelmä ICF:n (International Classification of Functioning, Disability and Health) mukaan, joka on toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden kansainvälinen luokitus. Luokitus ilmestyi suomeksi vuonna 2004 ja luokituksen tarkoituksena on parantaa kommunikaation tasoa eri toimialojen ja hallinnonalojen välisessä verkostoituvassa yhteistyössä toimintakykyyn liittyvissä asioissa. (Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus Stakes. 2007. ICF-luokitus.)



KUVIO 1. Vuosina 1999 - 2006 maksetut sairauspäivärahopäivät sairausryhmän mukaan (Joensuu, Kivistö, Lidström, Malmelin 2006, 19).

Viimeisen kymmenen vuoden aikana vajaakuntoisuuteen, terveyteen ja työkykyyn liittyvät kysymykset ovat kärjistyneet ja monimutkaistuneet. Tämä korostuu erityisesti henkilöillä, joilla on terveysongelmia tai muita erityistarpeita selviytyä työelämässä. (Lindh 2007, 4.) Kuitenkin yhdenvertaisuuslaissa 2004/21 6 §:ssä sanotaan:

- - ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansallisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. (L 20.1.2004/21.)

2.2 Ovatko kuntatyönantajat valmiita maksamaan?

Varhaiseläkkeistä kuntatyönantajille aiheutuneet omavastuumaksut poistuivat vuonna 2005. Niiden sijaan työnantajille tuli maksettavaksi varhaiseläkeperusteinen maksu eli varhemaksu. (Kuntien eläkevakuutus. Varhaiseläkeperusteinen maksu.) Työnantajat maksavat varhemaksuja kaikista työntekijöistä, jotka jäävät ensimmäistä kertaa työkyvyttömyyseläkkeelle, yksilölliselle varhaiseläkkeelle tai kuntoutustuelle. Varhemaksu määräytyy työnantajan maksamien palkkojen perusteella määräytyneestä eläkkeestä, niin sanotusta tulevan ajan osuudesta. (Kuntien eläkevakuutus. Varhaiseläkeperusteinen maksu.)

Lähellä eläkeikää alkavasta työkyvyttömyyseläkkeestä seuraa entistä suurempi omavastuumaksu. Työnantajat voivat välttää varhemaksut aikaisella puuttumisella ja kiinnittämällä huomioita työntekijän alentuneeseen työkykyyn erinäisin työhön liittyvin järjestelyin. (Kuntien eläkevakuutus. Varhaiseläkeperusteinen maksu.)

Kallion Valtakunnallinen työhyvinvoinnin ja ammatillisen kuntoutuksen seminaarissa Nikulaisen tutkimuksen mukaan (2006) käy ilmi, että laskelmien mukaan onnistunut kuntoutus maksaa itsensä takaisin vajaan kahden vuoden eläkkeelle siirtymisen lykkääntymisenä. (Nikulainen 2006.) Seuraavassa Marjan kertomuksessa kuvataan konkreettisesti, kuinka suunnitelmallisen ammatillisen kuntoutuksen keinoin kunnalle koitui kymmenientuhansien säästöt.

Esimerkkitapauksena Marjan kertomus

Marja on toiminut kunnan palveluksessa 30 vuotta.

- *Marja sairastuu mielialahäiriöön.*

Ammatillinen kuntoutus

- *Kolmen kuukauden työkokeilun aikana Marja työskenteli puolipäiväisesti toisen henkilön parina.*

Lopputulokset

- *Palaa omaan työhön, kuntoutustuki päättyy.*

Kustannukset

Jos Marja olisi jäänyt työkyvyttömyyseläkkeelle, kokonaiskustannukset työnantajalle olisivat olleet yhteensä noin 111 300 euroa,

- *josta varhemaksun osuus olisi ollut noin 78 000 euroa,*
- *ja eläkemenoperusteisen maksun osuus vanhuseläkeikään mennessä olisi ollut noin 33 300 euroa.*

Marja palasi kuntoutuksen jälkeen töihin, työnantajalle koituvat kokonaiskustannukset olivat yhteensä noin 2500 euroa,

- *josta varhemaksun osuus oli noin 1900 euroa ja*
- *ja eläkemenoperusteisen maksun osuus kuntoutustuen ajalta oli noin 600 euroa.*

Eläkejärjestelmälle Marjan työkyvyttömyyseläke olisi maksanut ennen vanhuseläkeikää noin 159 000 euroa.

Säästöt työnantajalle, onnistunut kuntoutus säästi työnantajan menoja seuraavasti:

- *varhemaksut noin 76 100 euroa ja*
- *eläkemenoperusteiset maksut noin 32 700 euroa.*

Mukaellen (Hirsikorpi 2008, 21).

Kuntien eläkevakuutuksen tavoitteena on, että eläkkeelle siirtymisikää saataisiin siirrettyä myöhemmäksi. Näin tuetaan työvoiman riittävyttä ja nostetaan eläkkeiden rahoitus pohjaa suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle. Varhemaksu järjestelmästä hyötyvät eniten ne työnantajat, jotka panostavat työntekijöidensä työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitoon työjärjestelyin sekä ammatillisen kuntoutuksen keinoin. Varhemaksua ei aiheudu, mikäli työntekijä työskentelee osa-aikaisena työkyvyttömyyseläkkeellä. Työkyvyttömyyseläkkeelle

voi jäädä, mikäli työntekijän työkyky on heikentynyt vähintään kaksi viidesosaa. Työntekijän palatessa sairauslomalta työhön koko- tai osa-aikaisesti kolmen vuoden sisällä ammatillisen kuntoutuksen keinoin työnantajan maksaman varhemaksun kasvu pysähtyy. (Kuntien eläkevakuutus.)

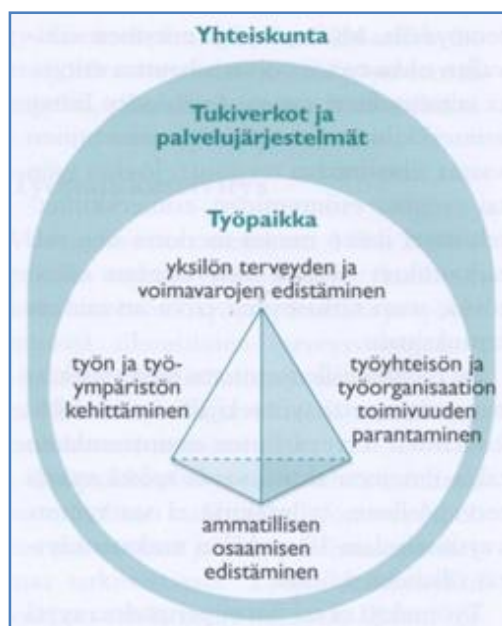
Varhemaksuluokkaperusteet jakautuvat kolmeen luokkaan työntajien koon mukaan; pientyönantaja, keskisuurityönantaja ja suurtyönantaja. Jyväskylän kaupunki siirtyi 1.1.2009 kuntaliitoksen myötä suurtyönantaja maksuluokkaan. Suurtyönantajan KuEL -palkkasumma on yli 27,5 miljoonaa euroa. (KunNet.)

3 TYÖKYKY JA TYÖHYVINVOINTI

3.1 Työkyvyn arviointi suhteessa työhön

Työkyky muodostuu työn, terveydentilan, elämäntyylin sekä biologisen ikään-tyymisen vuorovaikutuksena (Peltoniemi 2005). Nykyään työkyky nähdään laajempänä käsitteenä. Se ei ole pelkästään yksilön ominaisuus, vaan se on vahvasti yhteisöllinen, työpaikan toimintatapoihin liittyvä asia. (Mäkitalo 2001.)

Kuvio kaksi esittää virallisen työkykyä ylläpitävän toiminnan osatekijät ja tasot. Uutena malliin on tuotu mukaan työntekijä- ja työpaikkatason lisäksi tukiverkostojen-, palvelujärjestelmän- sekä yhteiskuntatasot. Tavoitteena on parantaa työkykyä ylläpitävän toiminnan moniulotteisempaa ja kokonaisvaltaisempaa hahmottamista. (Antti-Poika ym. 2008, 32.)



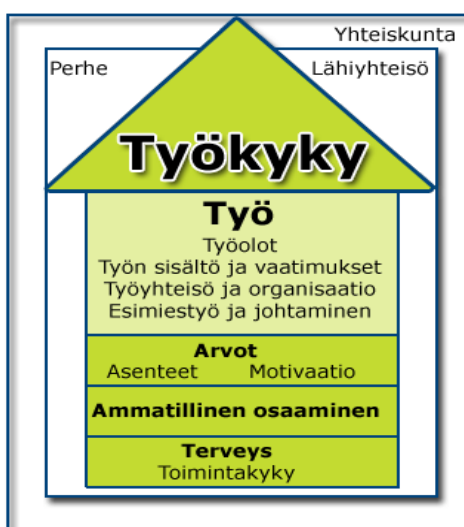
KUVIO 2. Työkykyä ylläpitävän ja edistävän toiminnan osatekijät ja tasot (sosiaali- ja terveysministeriön työterveyshuollon neuvottelukunta 1999). (Antti-Poika, Husman & Martimo 2006, 32.)

Työkyky voidaan määritellä käsitteenä usealla eri tavalla. Sosiaalivakuutuksen näkökulmasta kyse on eläkeperusteiden määrittelemästä jaosta työkykyisiin ja työkyvyttömiin. Jaottelu näihin ryhmiin perustuu yksilön toimintakyvyn ja työn vaatimusten suhteeseen. Työkyvyttömäksi luokittelussa oleellista on sairauden tai vamman löytyminen toimintakyvyn heikkenemisen taustalta. Tällä tavoin määritelty työkyvyn käsite on sairaussidonnainen ja painottaa ennen kaikkea työntekijän ominaisuuksia. (Peltoniemi 2005.) Suomessa työkyvyn lähestymistapaan ovat vaikuttaneet työssäkäyvän väestön ikääntyminen, työkyvyttömyyseläkepolitiikka sekä siirtyminen sairauskeskeisestä ajattelusta toimintakykypainotteiseen ajatteluun. (Antti-Poika ym. 2006,175.)

Työkyvyssä on kysymys ihmisen voimavarojen, työn ja perheen yhteensopivuudesta. Työkykyä arvioidaan aina suhteessa työhön. Hyvän työkyvyn kannalta merkittäviä asioita ovat selkeä johtaminen, töiden järjestely, oikeudenmukaiset yhteiset pelisäännöt, luotettava ja avoin vuorovaikutus sekä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön. Hyvinvoiva työyhteisö kannattaa myös vajaa-

kuntoista työntekijää, vaikka hänen työkykynsä ei olisi paras mahdollinen. (Antti-Poika ym. 2008, 181 - 182.)

Niin kuin kuviossa kolme, työkykyä voidaan kuvata työkykytalon muodossa, jossa on neljä kerrosta. Kolme alinta kerrosta kuvaavat työntekijän henkilökohtaisia voimavaroja ja neljäs kerros kuvaa työtä ja työoloja.



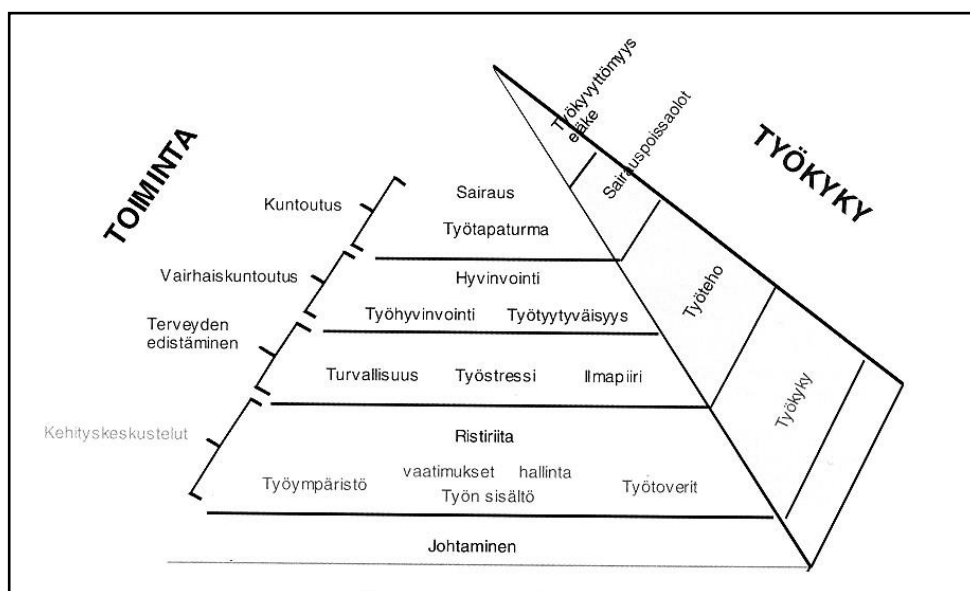
KUVIO 3. Yksilön työkykyyn vaikuttavat tekijät, työkykytalo. (Antti-Poika ym. 2008, 177.)

3.2 Työhyvinvoinnin avainsanat

Työhyvinvoinnista keskusteltaessa korostuvat lähijohtaminen, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä sekä kannustava ja positiivinen asenne työpaikalla. Lähiesimiehen yksilön huomioiva, tiedottava ja kannustava johtamistyyli luo hyvän perustan hyvinvoivalle työyhteisölle. (Antti-Poika ym. 2008, 181 - 183.) Henkilöstön kehittämisellä ja hyvinvointiin vaikuttamisella on suora yhteys työyhteisöiden ja yksilöiden jaksamiseen. Työyhteisön hyvällä ilmapiirillä on todettu olevan selkeä positiivinen vaikutus työntekijöiden työmotivaatioon, sitoutumiseen ja sairauspoissaoloihin. Työhyvinvoinnin edistämisenä voidaan pitää kaikkia työnantajan tarjoamia ja järjestämiä toimia, työhyvinvoinnin ylläpitoon

ja -parantamiseen, työkyvyn alenemisen estämiseen, työkykyriskien välttäminen ja minimoimiseen. Työhyvinvointia on syytä tarkastella ja kehittää erityisesti työn ja työympäristön kautta. Työhyvinvointi ja mahdollisuus kokea iloa työn tekemisestä koostuu siitä, miten hyvin työhön kohdistuvat odotukset ja itselle asettamat tavoitteet sekä tehdyn työn laadulliset ominaispiirteet vastaavat toisiaan. Työntekijän omaan terveyteen, toimintakykyyn tai työn ulkopuoliseen elämäntilanteeseen liittyvät tekijät vaikuttavat hänen mahdollisuuksiinsa voida hyvin työssä. (Kauppinen ym. 2007, 26.)

Kuviossa neljä jokainen pyramidin kolmesta sivusta muodostavat itsenäisen kokonaisuuden ja on siten pääosin muut sivut pois sulkeva: toiminta, työ ja työympäristö sekä työkyky. Toimintasivu sisältää sellaisen toiminnan, jolla tietoisesti pyritään vaikuttamaan työhyvinvointiin. Työ- ja työympäristösivu sisältää kaikki työhön ja työympäristöön vaikuttavat fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset tekijät. Työkykysivu koostuu niistä mittareista, joilla yleensä mitataan työkykyä. (Kuntoutus 2006. 4, 5.)



KUVIO 4. Työ ja työympäristö. (Kuoppala & Lamminpää 2006, 5.)

Työyhteisön johtamiskäytännöt vaikuttavat oleellisesti työhyvinvointiin. On tärkeää, että johdolla on selkeä näkemys työhyvinvoinnin edistämisestä. Työyhteisön työkuultuurista vastaavat kuitenkin kaikki työyhteisön jäsenet. (Kaistila 2005, 15.) Matti Vanhasen II hallituksen ohjelma 2007:n mukaan tulisi myös työterveyshuollon mahdollisuuksia hyödyntää työpaikan työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisessa kehittämisessä sekä parantamisessa. Erityistä huomiota tulisi kiinnittää myös ikäjohtamiseen ja henkiseen työsuojeluun. (Matti Vanhasen II hallituksen ohjelma. 2007, 59.)

3.3 Työkykyä tukevia toimenpiteitä

Työnohjaus sekoitetaan helposti työn opastamiseen. Työnohjaus on tavoitteellista ja luottamuksellinen keskinäiseen vuorovaikutukseen perustuva oppimistapahtuma. Työnohjauksen kohteena on ohjattavan suhde työhön. Työnohjaus on yleensä ulkopuolisen henkilön antamaa työntekijöiden ammatillisuutta tukevaa kehittämistoimintaa, joka parantaa laatua, työssä jaksamista ja oman toiminnan ymmärtämistä osaksi työyhteisöä. Työnohjausta voidaan järjestää yksilö-, ryhmä- tai työyhteisötyönohjauksena. Tarvittaessa työnohjausta on mahdollisuus saada työnantajan järjestämänä. (Valkeinen 2006.)

Riittävän aikaisella valmennuksella ja kuntoutuksella voidaan vaikuttaa työntekijöiden työkykyyn ja työhyvinvointiin. ASLAK®-kuntoutus on ammatillisesti syvennettyä lääketieteellistä varhaiskuntoutusta ja TYK -toiminta on työkykyä ylläpitävää ja parantavaa valmennusta. Laki kansaneläkelaitoksen järjestämästä kuntoutuksesta (610/91, KKL) velvoittaa Kelaa toteuttamaan työ- ja toimintakykyä ylläpitävää ja edistävää kuntoutusta. (Rissanen ym. 2008, 534 - 537.)

3.4 Esimies vastuullisessa roolissa

Johdon ja esimiehen on luotava puitteet työn tekemiseen sekä sopia toimintatavoista yhdessä työyhteisön kanssa. Antti-Pojan (2006) mukaan esimiehen asennoitumisella on kiistaton merkitys työmotivaatiolle ja jaksamiselle. Esimiestyössä on tärkeää johtaa yksilöä ja ryhmää. Hyvää esimiestyötä ovat

vuosittaiset kehityskeskustelut, tiedottaminen työyhteisössä tapahtuvista muutoksista, työntekijöiden tasa-arvoinen kohtelu, avoin vuorovaikutus sekä läsnäolo arjen työssä. Työyhteisöistä on tulossa aiempaa monimuotoisempia, joka tuo haasteita esimiehen johtamistyöhön. (Antti-Poika ym. 2006,183, Joki & Ollila 2005, 7.)

Työterveyslaitoksen vuonna 2006 tekemässä tutkimuksessa haastateltiin työnantajan edustajia ja pitkällä sairauslomilla olleita työntekijöitä. Tutkimuksessa osa esimiehistä haluaisi omaan jaksamiseensa tukea, että työntekijän työhönpaluu ei jäisi yksin esimiesten harteille. (Leiniö 2008, 10.) Kuntien eläkevakuuus tarjoaa kuntien esimiehille valmennusta työyhteisöjen työhyvinvointisuunnitelmien laatimiseen, mikä edistää työhyvinvointia työpaikoilla. Kuntatyö 2010 – tutkimuksen mukaan kuntien esimiehistä 70 prosenttia oli osallistunut johonkin esimiestyön kehittämistoimintaan. (Kaistila 2005, 4.)

Työturvallisuuslaki korostaa yhteistyön merkitystä työolojen terveellisyyden, työpaikan turvallisuuden ja työhyvinvoinnin edistämisestä. Työnantajan edustajana esimies vastaa, että kaikessa toiminnassa otetaan huomioon turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevat toimenpiteet ja ne ovat kaikkien tiedossa. Organisaatioiden tulisi arvostaa ja huomioida esimiestyötä. Lähiesimies on tärkeä työyhteisön jäsen ja samat työhyvinvoinnin menetelmät kuuluvat myös hänelle. (Kaistila 2005, 15.)

3.5 Aktiivinen aikainen puuttuminen

Työministeriö määrittelee aktiivisen puuttumisen kansalaisten työuraan ja työllisyyteen vaikuttavina tekijöinä ja jakaa interventiot kolmeen kategoriaan: edistäviin, ehkäiseviin ja korjaaviin toimenpiteisiin. Aikaisella ja varhaisella puuttumisella voidaan työntekijän työssä suoriutumista tukea ja estää työkyvyn heikkenemistä sekä työkykyongelmia. Aktiivinen aikainen puuttuminen on oikea-aikaista, suunnitelmallista ja sitä seurataan ja arvioidaan säännöllisesti. Yhtenä lähiesimiehen tärkeänä ominaisuutena voidaan pitää hienotunteista puheeksiottokeskustelua. Lähiesimies kantaa vastuuta työntekijöistään ja hänen vastuualueeseensa kuuluu puheeksiottamiskeskustelun käynnistäminen

henkilökunnan lisääntyneistä sairauspoissaoloista tai mikäli työntekijän työkyky on heikentynyt. Organisaatiossa on valmiita puheeksiotto- tai puuttumiskeskustelulomakkeita, jotka helpottavat vaikean asian puheeksi ottamista ja auttavat, että kaikkia kohdellaan tasa-arvoisesti ja oikeudenmukaisesti. (Cavén-Suominen 2005, 18, 25.)

4 AMMATILLINEN KUNTOUTUS

4.1 Lait

Työntekijän ja työnantajan oikeuksia ja velvollisuuksia säädetään monissa Suomen laissa ja EU direktiivissä. Yhdenvertaisuuslaissa säädetään, ettei ketään saa syrjiä terveydentilan perusteella. Laki koskee kaikkia yksityisiä ja julkisia työnantajia. Laki kuntoutuksen asiakasyhteistyöstä edistää kuntoutujan asemaa ja osallistumista hänen kuntoutusta koskevan asian käsittelyssä sekä säätää palvelujärjestelmän eri toimijoiden yhteistyötä noudatettavista menettelytavoista. Työkyvyn heiketessä ammatillisen kuntoutuksen asiakkaan oikeuksia säädetään monissa eri laeissa. (Manninen, Laine, Leino, Mukala & Husman 2007, 78.) Muun muassa seuraavissa alla olevissa laeissa sekä EU:n puitedirektiivi ja tytärdirektiivit, Euroopan päätöslauselma esitys työterveyden ja – turvallisuuden edistämisestä sekä Kunnallisessa yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa käsitellään asiaa.

- Laki kuntoutuksen asiakasyhteistyöstä 13.6.2003/497
- Laki kunnallisesta viranhaltijasta 11.4.2003/304
- Sairausvakuutuslaki 21.12.2001/1383
- Työeläkelaki 13.6.2003/549
- Työsopimuslaki 26.1.2001/55
- Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383
- Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738
- Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21.

- EU:n puitedirektiivi ja tytärdirektiivit, Euroopan päätöslauselmaesitys työterveyden ja -turvallisuuden edistämisestä 2004/2205(INI)
- Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES) ohjaa kunnallisten virka- ja työsuhteissa olevien työntekijöiden ja työnantajan oikeuksista ja velvollisuuksista.

4.2 Kuntoutus käsitteenä

Kuntoutuksesta käsitteenä on olemassa useita erilaisia määritelmiä. Yhteiskunnan muutokset ovat vaikuttaneet siihen, miten kuntoutus on kehittynyt. Aikaisemmin kuntoutus kohdistui tarkasti rajattuihin vammaisryhmiin, mutta nykyään se on osa yleisiä palveluja. Kuntoutuksen sairauskäsitys on laajentunut biomedikaalisesta biopsykososiaaliseksi ja korvaavan työotteen tilalle on tullut varhainen väliintulo. Kuntoutuksen lähtökohdaksi ovat tulleet elämänhallinnan ongelmat. Kuntoutusmenetelmät ovat monipuolistuneet sekä kuntoutujan omaa panosta korostetaan aiempaa enemmän. Nykyaikainen määritelmä kuntoutuksesta korostaa sen tehtävää elämänhallinnan tukijana. (Lindgren 2005, 239.)

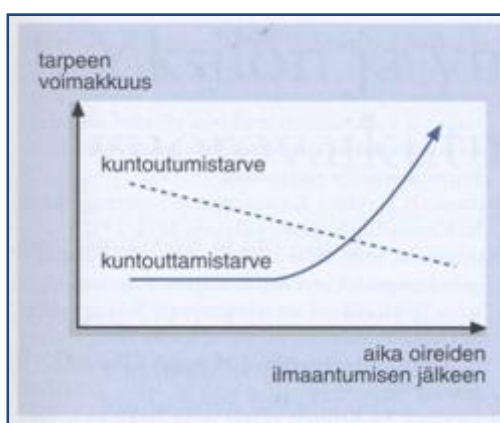
Kuntoutus on suunnitelmallista ja monialaista, jonka yleistavoitteena on auttaa kuntoutujaa hallitsemaan elämänsä tilanteissa, jossa hänen sosiaalista selviytymistään ovat sairaudet tai muut syyt heikentäneet. Kaikki sairaut eivät tarvitse kuntoutusta eikä kaikki kuntoutusta tarvitsevat ole sairaita. (Rissanen ym. 2008, 529, 647.)

4.3 Asiakas vaikuttajana

Asiakkaalle kuntoutumisprosessi merkitsee uutta tapaa suhtautua vajaakuntoisuuteensa ja hyväksyä muuttunut elämäntilanne suhteessa työhön ja sosio-kulttuuriseen ympäristöön. Aloite kuntoutuksesta voi tulla hyvin monelta suunnalta, mutta työntekijän oma aktiivisuus on merkittävä. Kuntoutuksessa korostetaan aina kuntoutujan motivaatiota, itsemääräämisoikeutta ja omaa päätöksentekoa. Kuntoutuja itse on avainasemassa kuntoutussuunnitelman rakentamisessa, mutta hän tarvitsee tuekseen asiantuntijoiden ohjausta ja neuvon-

taa. (Rissanen ym. 2008, 33, 59. Leino 2007, 30.) Kuntoutujalla on oikeus saada omassa kuntoutusprosessiaan kuntoutusohjausta ja neuvontaa. Ohjauksen ja neuvonnan velvoite on kirjattu kaikkiin kuntoutusta ohjaaviin lakeihin. Kuntoutustarpeen arviointi voidaan kuvata asiantuntijan ja asiakkaan välisenä neuvotteluna. Luottamuksellinen suhde kuntoutujan ja kuntoutuksen ammattilaisten välillä on tärkeä. Asiakkaan osallistuminen ja vaikuttaminen kuntoutussuunnitelman laadintaan on merkittävä kuntoutuksen onnistumisen kannalta. Kuntoutujalla on mahdollisuus kutsua neuvotteluun tuekseen haluamansa henkilö. Asiakkaan arvio voi olla joskus ristiriidassa kuntoutustarpeen kanssa. (Rissanen ym. 2008, 60 - 61, 98 - 99.) Palvelujärjestelmän murros sisältää kuitenkin asiakkaan näkökulmasta useita kysymyksiä. Toteutuvatko lakisääteiset oikeudet? Tietävätkö ihmiset oikeuksistaan? Miten ihminen tulee palvelujärjestelmässä kohdelluksi? (Ruohonen 2007, 9).

Alla olevassa kuviossa kuvataan ihmisen oman ja asiantuntijoiden havaitsemaa kuntoutustarvetta. Asiakas itse havaitsee kuntoutustarpeensa aikaisemmin jo silloin, kun ensimmäiset toimintakykyä uhkaavat oireet ilmenevät, useinkaan asiantuntijoiden mielestä kuntoutuksen kriteerit eivät vielä siinä vaiheessa täyty. Voidaankin ajatella, kuntoutuksessa toimivat edelleen asiantuntijakeskeiset toimintatavat. (Rissanen ym. 2008, 60 - 61.)

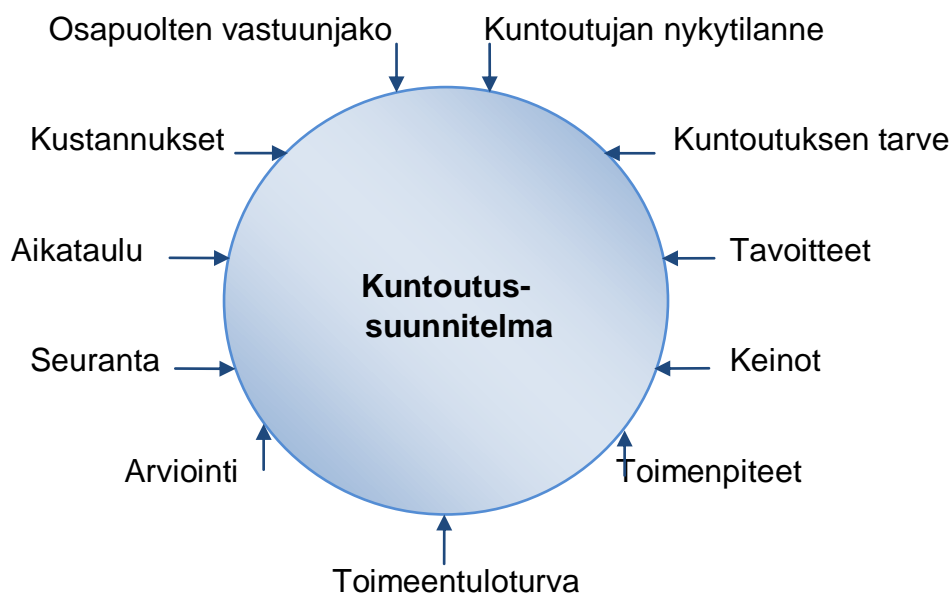


KUVIO 5. Kuntoutumis- ja kuntouttamistarpeen kehitys ajan funktiona. (Rissanen ym. 2008, 61.)

4.4 Kuntoutussuunnitelma

Kuntoutussuunnitelma on henkilön kuntoutumisen kokonaisjärjestelyjen tueksi laadittu kirjallinen asiakirja, johon on kirjattu kuntoutujan ja yhteistyöverkoston kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta päätetyt tarpeelliset toimenpiteet aikatauluineen ja toteutusvastuineen. Kuntoutussuunnitelmaa ohjaavat kuntoutujan tarpeet ja kuntoutussuunnitelmaan kirjataan kuntoutujan asettamat tavoitteet omalle kuntoutukselleen. Kuntoutussuunnitelma luo pohjan kuntoutujan sitoutumiselle omaan kuntoutumisprosessiinsa. (Rissanen ym. 2008, 627 - 628.)

Kuntoutussuunnitelma on yksi keskeinen keino, jolla voidaan yhdistää ja hallita kuntoutuspalvelun kolmikannan välistä yhteistyötä kuntoutuspalvelujen tilaajan, tuottajan ja käyttäjien välillä (Lindh 2007, 5). Kuviossa kuusi on kuvattu kuntoutussuunnitelman pääkohdat mukailleen Rissanen kuntoutussuunnitelman rakennetta.



KUVIO 6. Kuntoutussuunnitelman rakenne Rissanen mukaan mukailtuna. (Rissanen 2008).

4.5 Moniammatillinen yhteistyö

Käsite moniammatillinen yhteistyö vakiintui Suomessa 1990-luvulla asiantuntijoiden ja eri ammattiryhmien yhteistyön muotona. Yksinkertaisuudessaan moniammatillisuus tarkoittaa monen eri ammattiryhmän kokonaisvaltaista asiakaslähtöistä yhteistyötä. Työssä korostuu yhteisesti sovitut tavoitteet ja päämäärä, tiedon kokoaminen, prosessointi ja työntekijöiden erityisosaamisalueet. (Isoherranen, Nurminen & Rekola 2008, 33, 35.)

Alla olevassa kuviossa seitsemän on ideaalinen perusmalli tiedon integroimisesta yhteen moniammatillisessa yhteistyössä. Verkostopalavereissa voi olla asiantuntijoita eri organisaatioista ja ammattiryhmistä vaihteleva määrä asiakkaan tarpeiden mukaisesti sekä kuntoutujalla on mahdollisuus kutsua neuvotteluun tuekseen haluamansa henkilö. Ammatillisen kuntoutuksen yhteistyökokouksissa on yleensä läsnä työnantajan edustajia.



KUVIO 7. Moniammatillinen yhteistyö. (Isoherranen 2005, 18.)

Työyhteisöstä riippumatta moniammatillisessa yhteistyössä on aina otettava huomioon seuraavat seikat:

- asiakaslähtöisyys
- tiedon kokoaminen
- vuorovaikutustaidot

- roolien muutokset
- verkostoyhteistyö.

Moniammatillisessa yhteistyössä tulee jokaisen selvittää omaa erityisosaamista, mutta on pystyttävä hyödyntämään muiden ryhmässä olevien asiantuntijoiden erityisosaamista. (Isoherranen ym. 2008, 35, 41.)

4.6 Mitä ammatillinen kuntoutus on?

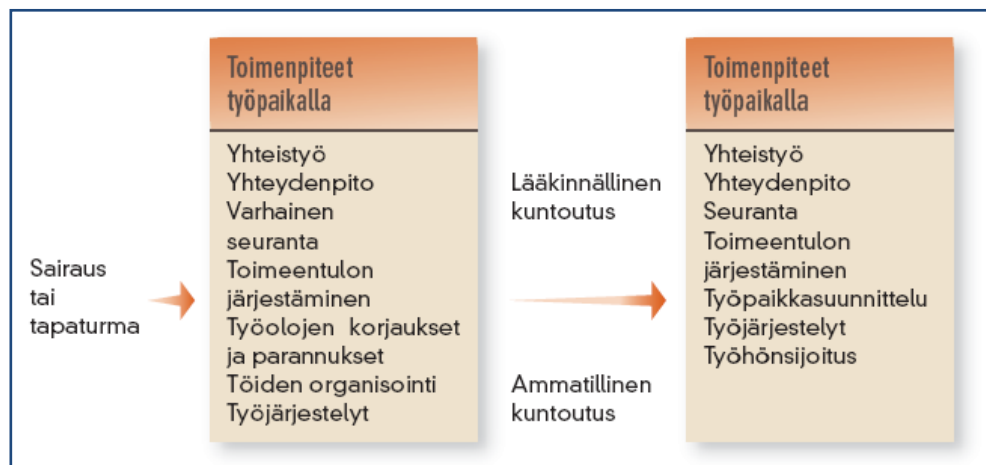
Ammatillisessa kuntoutuksessa on kyse työntekijän työkyvyn tukemisesta, että hänen työssä jatkaminen mahdollistuisi. Ammatillinen kuntoutus on aina tavoitteellista toimintaa ja se suunnitellaan yhdessä työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon kanssa. Ammatillinen kuntoutus on työnantajalle maksutonta. (Hirsikorpi 2008, 21.) Ammatillisen kuntoutuksen perustavoitteet painottuvat pääsääntöisesti työikäisten kuntoutuksessa, työntekijöiden vahvistamiseen, työssä jaksamiseen, työkyvyn ylläpitämiseen ja vamman tai sairauden jälkeiseen työhön palaamiseen. (Lindh 2007, 4.)

Kuntien eläkevakuutuksen kustantama ammatillinen kuntoutus on kuntoutusneuvontaa, työ- ja koulutuskokeiluja, työpaikalla toteutettavaa työkokeilua ja työhön valmennusta, uuteen ammattiin johtavaa oppisopimus- tai varsinaista ammatillista koulutusta. Se voi olla myös elinkeinotukea yritystoimintaa aloittaessa. (Kuntien eläkevakuutus.)

Oikeus ammatilliseen kuntoutukseen perustuu kunnallisen eläkelain 17 §:n mukaisesti *”Alle 63-vuotiaalla työntekijällä on oikeus saada työkyvyttömyyden estämiseksi tai työ- ja ansiokyvyn parantamiseksi tarkoituksenmukaista ammatillista kuntoutusta”*. Ammatillinen kuntoutus on ensisijaista eläkkeeseen nähden. (L 2003/549.)

Pitkä sairausloma voi hidastaa työkyvyn palautumista ja vaikeuttaa työhön palaamista. Riittävän varhaisessa vaiheessa aloitettu suunnittelu työhön paluusta tuottaa hyviä tuloksia. Työhön paluu pitkältä sairauslomalta ei ole yksittäinen tapahtuma vaan se on monimuotoinen prosessi, jota kuviossa kahdeksan kuvataan. Usein työhön paluussa on mukana monia eri toimijoita muun

muassa työntekijä, työterveyshuolto, lähiesimies, henkilöstöhallinto sekä tarvittaessa perusterveydenhuolto, erikoissairaanhoido, vakuutusyhtiö, Työeläkelaitokset, Kansaneläkelaitos ja kuntoutuslaitokset. (Antti-Poika ym. 2006, 210, 220.) Lähiesimiehellä on tärkeä asema onnistuneessa työhön paluussa sekä hän vastaa ammatillisen kuntoutuksen kuntoutusprosessista siihen saakka, kun työntekijä on sijoittunut työkyvyn mukaiseen työhön. (Cavén-Suominen 2005, 22.) Työhön paluu saattaa aiheuttaa työpaikalla erilaisia järjestelyjä, esimerkiksi työn järjestelyä tai työn uudelleen organisointia. Työntekijän mahdollisuus palata työhön aluksi osa-aikaisesti osasairauspäivärahan avulla on kaikkien osapuolten kannalta kannattavaa. Paluu työhön on tärkeämpää ja kuntouttavampaa kuin pitkä sairausloma. (Antti-Poika ym. 2006, 210.)



KUVIO 8. Työhön paluun tukemisen prosessin pääpiirteet. Pitkittyvä sairausloma ja työhön paluu. Opas työnantajalle. (Sosiaali- ja terveysministeriö. 2005, 11.)

Asiantuntijat määrittelevät pitkäksi sairauslomaksi yli kuuden viikon sairausloman. Työntekijät, jotka ovat sairauslomalla yli kuuden viikon ajan, heillä on suurempi todennäköisyys jäädä pois kokonaan työelämästä. Jo puolen vuoden sairausloman jälkeen 50 % ja vuoden sairausloman jälkeen vain 10 - 20 % työntekijöistä palaa entiseen työhönsä. (Joensuu, Kivistö, Lindström & Malmelin 2006.)

Lähiesimiehen tärkeänä tehtävänä on varmistaa, että työntekijä on tietoinen esimiehen sitoutumisesta työhön paluun tukemiseen. On suositeltavaa, että esimies ja työterveyshuolto pitävät yhteyttä työntekijään jo sairausloman aikana. On tärkeä huomioida pitkältä sairauslomalta palaavan työntekijän kohtaaminen työyhteisössä ja työntekijän luvalla tiedottaminen hänen asiastaan.

Työterveyslaitoksen 2006 tutkimuksessa haastateltiin sekä työnantajan edustajia, että pitkällä sairauslomilla olleita työntekijöitä. Tutkimuksen mukaan avoin keskustelu ja neuvottelu pitkältä sairauslomalta palaavan työntekijän kanssa helpottavat työelämään palaamista ja työntekijät toivoivat, että esimiehet olisivat yhteydessä heihin jo sairausloman aikana. Työntekijöiden mukaan työnantajan osoittama kiinnostus työntekijän terveyttä kohtaan saattaa jopa rohkaista työhönpaluuseen. (Leiniö 2008, 10.)

4.7 Vastuunjako ammatillisessa kuntoutuksessa

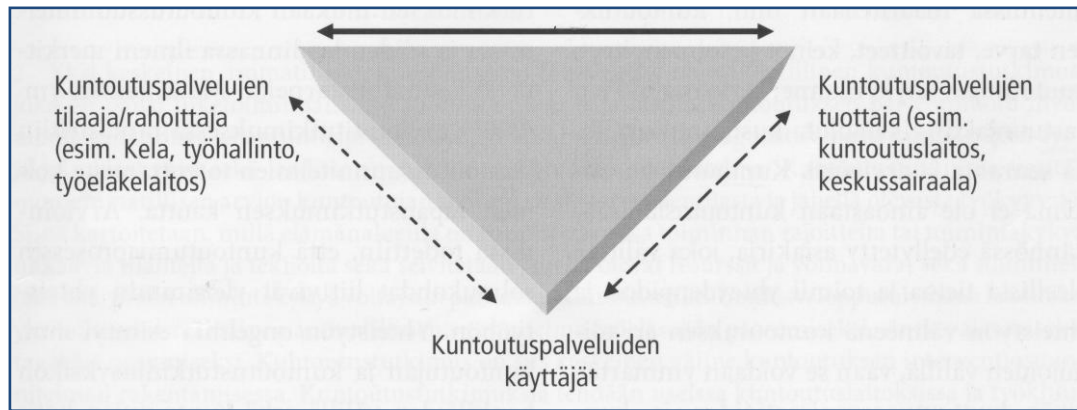
Ammatillista kuntoutusta järjestävät ja kustantavat tahot ovat työeläkelaitokset, työhallinto, Kansaneläkelaitos (Kela) ja tapaturma- ja liikennevakuutuslaitokset. Liitteessä yksi määrittellään kuntoutuksen vastuunjaot asiakkaan näkökulmasta. Kuntoutujan ammatillisesta kuntoutuksesta vastaava taho kustantaa kuntoutustoimenpiteiden ohella myös kuntoutuksen aikaisen toimeentuloturvaa. Kuntoutus on yleensä aina asiakkaalle maksutonta. (Kuntoutusasian neuvottelukunta. 2003.)

Kuntoutusasiain neuvottelukunnan mukaan kuntoutuksen on perustuttava lääketieteellisesti todettuun sairauteen, vikaan tai vammaan. Kuntoutujan oikeutta ammatilliseen kuntoutukseen vahvistettiin vuoden 2004 Kelan ja työeläkejärjestelmän lakimuutoksissa. Työeläkejärjestelmän tähän asti harkinnanvarainen ammatillinen kuntoutus muuttui subjektiiviseksi oikeudeksi. Uutta on, että molemmissa järjestelmissä myös sairauden, vian tai vamman aiheuttama uhka tulla työkyvyttömäksi lähivuosina, noin viiden vuoden aikana, tuli ammatillisen kuntoutuksen perusteeksi. Työeläkelainsäädännössä ja kansaneläkelaitoksen kuntoutusta koskevassa lainsäädännössä työkyvyttömyyden uhkan käsite on määritelty samalla tavalla. (Antti-Poika ym. 2006, 45.)

Uuden kuntoutuslainsäädännön tavoitteena on aikaistaa ammatillisen kuntoutuksen aloittamista niin, että kuntoutuksella voidaan aikaisempaa paremmin ehkäistä henkilön työkyvyttömyyttä tai ainakin myöhentää sen alkamista. Laki korostaa ammatillisen kuntoutuksen ensisijaisuutta työkyvyttömyyseläkkeeseen nähden. (Työeläkelakipalvelut. 2004.) Kauppisen ym. (2007) mukaan tarvitaan toimiva palvelujärjestelmä, joka tarttuu ajoissa ja oikea-aikaisesti työkykyä vaarantaviin tekijöihin ja auttaa ihmistä pysymään työelämässä mahdollisimman pitkään (Kauppinen ym. 2007, 5).

Työkyvyttömyyden uhkalla tarkoitetaan tilannetta, jossa on todennäköistä, että henkilölle ilman ammatillista kuntoutusta tulisi lähivuosina, eli noin viiden vuoden ajanjaksolla myönnettäväksi työkyvyttömyyseläke. Kuntoutuksen tarkoituksenmukaisuutta arvioitaessa huomioon otetaan hakijan ikä, ammatti, aikaisempi työhistoria, koulutus ja sosiaali-taloudelliset seikat sekä se, johtaako haettu kuntoutus todennäköisesti hakijan terveydentilalle sopivassa työssä jatkamiseen, työhön palaamiseen tai työelämään siirtymiseen. (Kuntoutusasian neuvottelukunta. 2003.)

Suomalainen ammatillinen kuntoutusjärjestelmä on luonteeltaan managerialistinen ja kuntoutuspalvelujen organisointi perustuu käytännössä tilaaja-tuottajamalliin. Managerialistinen tehokkuus perustuu muun muassa kontrolliin, arviointiin, mittauksiin, raportointiin, kilpailuun ja laadunvarmistukseen. Kuten kuviossa yhdeksän nousee eri osapuolten välinen toimiva vuorovaikutus tärkeäksi seikaksi ja se, miten kuntoutuspalvelujen käyttäjä otetaan huomioon palvelujen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa. (Lindh 2007, 5.)



KUVIO 9. Ammatillisen kuntoutussuunnittelun vuorovaikutteisuuden ja toteutumisen haasteet. Kuntoutus kuntoutuspalvelujen tilaajan, tuottajan ja käyttäjän välisenä vuorovaikutuksena (Lindh 2007, 4).

4.7.1 Jyväskylän kaupungin ammatillisen kuntoutuksen ohjaus

Jyväskylän kaupunki on kehittänyt työkyvyn seurannan ja uudelleensijoittamisen toimintamallin, jonka tavoitteena on edistää henkilöstön työkykyisyyttä. Tavoitteena on, että henkilöstön työkyvyn heikkeneminen huomataan varhaisessa vaiheessa, jolloin pystytään usein työhön vaikuttavilla pienillä toimenpiteillä turvaamaan työkyvyn säilyminen. (Lammi-Nieminen 2008.)

Esimiesten tehtävänä on huolehtia henkilöstönsä hyvinvoinnista. Jos esimies havaitsee lisääntyneitä sairauspoissaoloja tai muutoin työkyvyn heikkenemistä, on hänen toimittava kaupungin puheeksiottomallin mukaisesti. Esimiehen tehtävänä on ohjata työntekijä työterveyshuoltoon ja järjestää yhteistyöpalaveri yhteistyössä työterveyshuollon, työsuojelun ja luottamusmiesten kanssa. Työterveyshoitaja kutsuu palaverin koolle ja sen vetäjänä toimii esimies, ellei toisin sovita. (Lammi-Nieminen 2008.)

Yhteistyöpalaverissa edetään uudelleensijoituksen toimintamallin mukaisesti. Ensisijaisesti palaverissa mietitään mahdollisuuksia työtehtävien järjestelyyn omalla työpaikalla tai uudelleen sijoittumiseen samalla palvelualalla tai kaupungin muussa työyksikössä. Ellei ratkaisua löydy, käynnistetään ammatilli-

nen ja/tai lääkinällinen kuntoutus. Kuntoutusvaihe tulisi saada käyntiin kuu-
kauden kuluessa palaverista. (Lammi-Nieminen 2008.)

Esimiehen vastuu henkilöstönsä uudelleen kouluttamisessa ja -sijoittamisessa
jatkuu siihen saakka, kunnes sovittu tavoite asianomaisen henkilön kohdalla
toteutuu. Vastuuta ei voi prosessin aikana siirtää muille. Työterveyshuolto vas-
taa työkyvyn selvittämisestä, lääkinällisen kuntoutuksen toteutumisesta ja
ammattillisen kuntoutuksen prosessia suunnitellaan yhdessä ammattillisen kun-
toutuksen asiantuntijan kanssa. (Lammi-Nieminen 2008.)

Ammattillisen kuntoutuksen ohjaus

Kuntoutusasiantuntija on kaupungin työntekijöiden, esimiesten ja työterveys-
huollon tukena ammattillisen kuntoutuksen suunnittelussa. Kaupungin toimin-
tamallin mukaisesti ensimmäiseksi on mietittävä, mitä omalla työpaikalla voi-
daan tehdä työntekijän työkyvyn ylläpitämiseksi. Usein riittävän ajoissa tehdyt,
pienetkin toimenkuvan muutokset voivat auttaa työkyvyn säilymisessä. Seu-
raava askel on soveltuvien työtehtävien kartoitus omalta toimialalta ja vasta
sen jälkeen koko kaupungin tasolla. Ammattillinen kuntoutus voi sisältää muun
muassa Kunnallisen eläkevakuutuksen tai Kelan työkokeiluja, ammattiura- ja
koulutussuunnittelua, uuteen ammattiin kouluttautumista, täydennyskoulutusta
ja uuden työpaikan etsintää. (Lammi-Nieminen 2008.) Liitteessä kaksi kuva-
taan ammattillisen kuntoutuksen prosessin erilaisia polkuja ja mahdollisuuksia.

Työntekijä tulee ammattillisen kuntoutuksen kuntoutusasiantuntijan asiakkaak-
si siinä vaiheessa, kun yhdessä työterveyshuollon kanssa on todettu työkyvyn
menetyksen uhka eikä omalla toimialalla pystytä tilannetta omin avuin ratkai-
semaan. Usein aika kuntoutusasiantuntijalle varataan työterveyslääkärin tai
työterveyshoitajan ohjaamana. Varsinaisesti yhteistyölle luodaan linjat yhteis-
palaverissa, johon osallistuvat työntekijä, esimies, työterveyslääkäri, työterve-
yshoitaja ja ammattillisen kuntoutuksen asiantuntija. Tarpeen vaatiessa muka-
na on erikoissairaanhoidon edustaja, luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai
muu oleellinen taho. Kuntoutusasiantuntija tapaa asiakkaan kerran ennen yh-
teistä palaveria ja kartoittaa tilanteen ja saattaa jo tässä vaiheessa tehdä alus-
tavaa kuntoutussuunnitelmaehdotusta. (Lammi-Nieminen 2008.)

Varsinainen suunta ammatilliselle kuntoutukselle sovitaan aina yhteispalaverissa ja virallisesti asiakkuussuhde kuntoutusasiantuntijan kanssa alkaa vasta tästä. Yhteispalaverissa luodaan linjat ja seurantalaverieissa arvioidaan kuntoutuksen onnistumista. Kuntoutusasiantuntija tapaa näiden palavereiden välillä asiakasta säännöllisesti. Tapaamisissa suunnitellaan soveltuvia työkokeilu-, koulutus- ja uudelleensijoituspaikkoja. Kuntoutusasiantuntija on linkki Kuntien eläkevakuutuksen kuntoutusasiantuntijoihin, Vakuutuskuntoutukseen, Keelaan, työvoimatoimistoon ja tarvittaessa muihin yhteistyötahoihin. Kuntoutusasiantuntija etsii käytännössä sopivia työkokeilupaikkoja ja etsii omista asiakasrekistereistään kaupungilla vapautuviin tehtäviin sopivia työntekijöitä. Kuntoutusasiantuntija neuvoo asiakkaita kuntoutusetuuksiin ja kuntoutuksen aikaiseen toimeentuloon liittyvissä asioissa. (Lammi-Nieminen 2008.)

4.7.2 Kuntien eläkevakuutuksen kuntoutuksen ohjaus

Kuntien eläkevakuutuksen rahoittama ammatillinen kuntoutus

Kuntien eläkevakuutuksen rahoittama ammatillinen kuntoutus on tarkoitettu kuntatyöntekijöille, joilla on sairauden vuoksi työkyvyn menetyksen uhka. Työeläkekuntoutukseen pääsy edellyttää, että työntekijä on ollut vakiintuneesti työelämässä ja hänelle on kertynyt riittävästi ansioita viitenä edeltävänä vuotena yhteensä vähintään 28 249,94 euroa vuoden 2008 tasoon korotettuna. Ammatillinen kuntoutus pyrkii lykkäämään työkyvyttömyyseläkkeelle joutumista tai jopa poistamaan työkyvyttömyyden uhan. (Syrjälä 2008.)

Ammatillisen kuntoutuksen edellytysten täytyessä Kuntien eläkevakuutus voi tukea työhön paluuta työkyvyttömyysjakson tai sairausloman jälkeen työkokeilun avulla ja uusiin tehtäviin siirtymistä työkokeilun tai pidempikestoisen työhönvalmennuksen avulla. Kuntien eläkevakuutus voi tukea myös lisä- tai täydennyskoulutusta tai ammatillista uudelleen koulutusta ja hankkia kuntoutussuunnitelman valmistelussa tarvittavaa asiantuntija-apua. Kuntien eläkevakuutuksen näkökulmasta työpaikalla toteutettava työkokeilu tai työhönvalmennus ovat yleensä ensisijaisia ja uudelleen koulutuksen tukeminen viimesijainen vaihtoehto. (Syrjälä 2008.)

Kuntoutusasiantuntijan toimenkuva

Ammatillisen kuntoutuksen asioiden hoitaminen on Kuntien eläkevakuutusessa keskitetty kuntoutusyksikköön, jossa työskentelee kuntoutuspäällikkö, kehittämisspäällikkö, toimistosihteeri ja 11 kuntoutusasiantuntijaa. Kuntoutusyksikössä noudatetaan alueellista työnjakoa, jossa jokainen kuntoutusasiantuntija vastaa oman alueensa kuntoutusasioiden hoitamisesta. Kuntoutusasiantuntijan työn tarkoituksena on auttaa työkykyrajoitteisten työntekijöiden ansiotyössä jatkamista tai ansiotyöhön palaamista tarjoamalla ammatillisen kuntoutuksen palvelua kuntatyöntekijöille ja -työnantajille. (Syrjälä 2008.)

Kuntoutusasiantuntija käsittelee omalta alueeltaan tulevat kuntoutushakemukset ja selvittää ammatillisen kuntoutuksen edellytysten täyttymisen yhteistyössä eläkelaitoksen muiden asiantuntijoiden kuten, asiantuntijalääkäreiden ja lakimiesten kanssa. Kuntoutusasiantuntija tekee myönteiset ja kielteiset päätökset oikeudesta ammatilliseen kuntoutukseen ja kuntoutussuunnitelmista, joihin on haettu rahoitusta Kuntien eläkevakuutukselta. Päätökset tehdään pääasiassa asiakirjatietojen ja puhelimitse hankittavien lisätietojen perusteella. Kuntoutusasiantuntija ohjaa ja neuvoo työntekijä- ja työnantaja-asiakkaita kuntoutussuunnitelmien valmistelussa sekä seuraa hyväksytyjen suunnitelmien toteutumista. (Syrjälä 2008.)

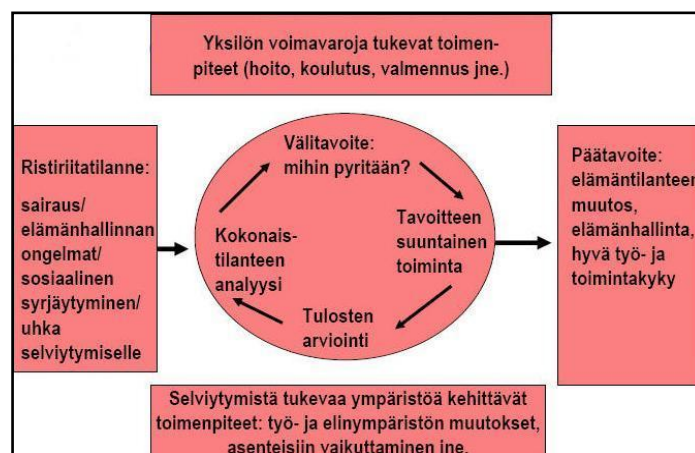
Kuntoutusasiantuntija vastaa ammatillista kuntoutusta koskevasta puhelinneuvonnasta ja työkyvyttömyyseläkehakemusten ratkaisutoiminnan aloitteesta tulevien työntekijäasiakkaiden kokonaistilanteen ja kuntoutusmahdollisuuksien selvittämisestä. Kuntoutusasiantuntija ottaa yhteyttä työntekijäasiakkaisiin ja neuvoo ammatillisen kuntoutuksen hakemisessa ja kuntoutuksen edellytysten täytyessä kuntoutussuunnitelman valmistelussa. (Syrjälä 2008.)

Kuntoutusasiantuntijan toimenkuvaan kuuluu myös yhteistyöverkoston rakentaminen kuntatyönantajien, työterveyshuollon sekä kuntoutuksen palvelujärjestelmän edustajien kanssa. Tavoitteena on auttaa työnantaja kehittämään työkyvyn tukemisen ja uudelleensijoittumisen toimintamalleja, joiden tarkoituksena on parantaa työkykyrajoitteisten työntekijöiden mahdollisuuksia jatkaa työelämässä. Samalla tarjoutuu mahdollisuus ammatillisen kuntoutuksen tunnetuksi tekemiseen. Kuntoutusasiantuntija ylläpitää henkilökohtaisen vuosi-

suunnitelman mukaisesti yhteyksiä alueensa kuntatyöntantajiin ja työterveys- huollon edustajiin sekä muihin kuntoutuksen avainhenkilöihin, kuten Kansan- eläkelaitoksen ja kuntoutuslaitosten edustajiin sekä työvoimatoimistojen am- matinvalintapsykologeihin ja kuntoutusneuvojiin. Kuntoutusasiantuntija osallis- tuu lisäksi ammatillista kuntoutusta koskevaan kouluttamiseen Kuntien eläke- vakuutuksen ja muiden tahojen järjestämässä tilaisuuksissa. (Syrjälä 2008.)

Kuntoutusasiantuntijan tehtävän hoitaminen edellyttää ammatillisen asiakas- työn menetelmien hallintaa, vuorovaikutus-, ongelmanratkaisu- ja neuvottelu- taitoja, joustavuutta sekä itsenäistä ja aktiivista työtettä. Työeläkekuntoutuk- sen lisäksi kuntoutusasiantuntija on perehtynyt kuntoutusjärjestelmiin, kunta- alan ammatteihin, ansioeläkejärjestelmän ja sosiaalivakuutuksen pääperiaat- teisiin ja ammatillisen koulutuksen järjestelmiin. Ammatillisen kuntoutuksen haasteet liittyvät esimerkiksi tarjolla olevan työn ja työntekijäasiakkaiden työ- kykyä ja ammattitaitoa koskevien edellytysten kohtaamattomuuteen. Uudel- leensijoituksen haasteellisuutta lisäävät kunta-alan muutokset, työn tuotta- vuusvaatimusten lisääntyminen ja avustavien työtehtävien merkittävä vähen- tyminen. (Syrjälä 2008.)

Alla olevassa kuviossa kerrotaan tiivistetysti Kuntien eläkevakuutuksen kun- toutusasiantuntijan ja Jyväskylän kaupungin ammatillisen kuntoutuksen asian- tuntijan yksilöllisen asiakastyön sisältöä.



KUVIO 10. Kuntoutuksen prosessi. (Järvikoski 2004.)

4.7.3 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon tehtävänä on muun muassa huolehtia työsuhteessa olevien terveyden edistämisestä, työtapaturmien ja ammattitautien ennaltaehkäisemisestä ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämisestä. Kuntoutuksen suhteen työterveyshuollon tärkeimpiä tehtäviä ovat kuntoutustarpeen selvittäminen, ohjaus kuntoutukseen ja kuntoutuksen jälkeinen työssä selviytymisen seuranta. Yksittäisen työntekijän lisäksi työterveyshuollon piiriin kuuluvat työyhteisöt ja työympäristöt. Työntekijän lääkinnällisen kuntoutuksen esisijainen kustantaja on työterveyshuolto. Työterveyshuoltolaki 21.12.2002/1383 säätelee työterveyshuollon toimintaa ja määrittelee työterveyshuollon hyvän käytännön 12 §, joka määrittellään tarkemmin valtioneuvoston asetuksessa 1484/2001. Asiakkaalle ja työyhteisölle tulee työterveyshuollon antaa ohjausta, neuvoja ja tietoa ja sekä tukea terveyttä edistäviä käytänteitä. Työntekijällä on työterveyshuoltolain 12 § perustuva oikeus vaatia terveydentilansa sekä työ- ja toimintakykynsä selvittämistä. (Antti-Poika ym. 2006, 25 - 29.)

Työntekijän työkyvyn arviointi kuuluu lakisääteiseen työterveyshuoltoon. Työterveyden asiantuntijat määrittävät arvioinnin laajuuden, siis mitä tutkimuksia esimerkiksi arvioinnissa tarvitaan. Periaatteena on, että tarpeelliset ja perustellut tutkimukset tehdään. Nämä kustannukset kuuluvat lakisääteiseen työterveyshuoltoon. Perussopimuksen ylittävistä tutkimuksista aina neuvotellaan työnantajan kanssa. (Laaksonen 2008.)

Työnantajalla on oikeus ohjata työntekijä työkyvyn arviointiin, jos työnantaja havaitsee työntekijän työssä selviytymisessä vaikeuksia, on epäily työntekijän työkyvystä. Työkyvyn arviointi on tehtävä silloin, vaikka työntekijä ei sitä itse näkisi tarpeelliseksi. Työnantaja maksaa arvioinnin kustannukset. (Laaksonen 2008.)

Saumaton yhteistyö työterveyshuollon ja muiden terveydenhuollon toimijoiden välillä edesauttaa työntekijän työhön paluuta pitkältä sairauslomalta. Työterveyslain 19 § mukaan työnantaja voi luovuttaa muualla kirjoitetut sairauslomatodistukset työterveyshuoltoon, ellei työntekijä sitä erikseen kiellä. (Antti-Poika ym. 2006, 210.) Työterveyslääkärin ja työterveyshoitajan vastuuseen kuuluu

- sopeutumisvalmennuskurssit
- terapiat.

(Rissanen ym. 2008, 33.)

4.7.5 Kela

Kela tarjoaa ammatillista kuntoutusta vähäisen työhistorian omaavalle vajaakuntoiselle työntekijälle tai jolla työkyky ja ansiomahdollisuudet ovat oleellisesti heikentyneet tai henkilöllä on työkyvyn menetyksen uhka. Kansaneläkelaitoksen on selvitettävä sairauslomalla olevan työntekijän kuntoutustarve viimeistään 60 sairauspäivärahan jälkeen, mikäli työterveyshuolto tai työpaikka ei ole käynnistänyt kuntoutusta. Kelan maksettua 150 päivää sairauspäivärahaa kuntoutuja ohjataan jatkotoimenpiteiden piiriin sekä ottamaan yhteyttä omaan työeläkeyhtiöön. (Antti-Poika ym. 2006, 220 - 221.)

4.7.6 Työhallinto

Työhallinnon ammatillinen kuntoutus on tarkoitettu pääasiassa työttömille ja työttömyysuhan alaisille vajaakuntoisille ihmisille, joka edistää heidän ammatillista suunnittelua, kehittymistä, työllistymistä ja työssä pysymistä. (Rissanen ym. 2008, 41.) Vajaakuntoisten työnhakijoiden työhönsijoitus ja kuntoutusneuvonnan keskeisinä tavoitteina on vajaakuntoisten työntekijöiden sijoittaminen avoimille työmarkkinoille (Antti-Poika ym. 2006, 226).

Työhallinnon ammatillisen kuntoutuksen muotoja ovat:

- työ ja koulutuskokeilut
- työhönvalmennus
- ammatinvalinnan ohjaus
- työhön sijoitus ja kuntoutusneuvonta
- koulutukseen ohjaaminen
- työvoimakoulutus
- kuntoutustutkimukset
- yleis- ja erikoislääkärin tutkimukset.

Työvoimahallinto tuottaa maksullisia ammatillisen kuntoutuksen palveluja työeläkelaitoksille, vakuutuskuntoutus VKK:lle, työterveyshuollolle ja työnantajille. Maksullinen palvelu voi olla osa eläkelaitoksen kustantamaa ammatillista kuntoutusta, joka voi sisältää kuntoutujan yksilöllisen tarpeen mukaan maksajatahon tilaamia palveluja. (Työvoimatoimisto. 2006.)

4.7.7 Tapaturma ja -liikennevakuutus

Vakuutuskuntoutus VKK on vakuutusalan yhteinen palveluyritys, joka vakuutusyhtiöiden toimeksiannosta suunnittelee ja tuottaa kuntoutuspalveluja vakuutusyhtiöiden asiakkaiden käyttöön. Kuntoutuspalveluilla pyritään mahdollisimman hyvään lopputulokseen kuntoutujan, toimeksiantajan ja koko yhteiskunnan kannalta. (Rissanen ym. 2008, 39 - 41.) Mikäli tapaturma sattuu työssä tai työmatkalla ja onnettomuudesta aiheutuu työkyvyn menetys, mahdollisen ammatillisen kuntoutuksen Jyväskylän kaupungin työntekijälle myöntää työnantajan vakuutusyhtiö Pohjola, samoin mikäli kyseessä on ammattitauti. Jos työmatkalla sattunut onnettomuus on tapahtunut, esimerkiksi autolla liikuttaessa haetaan korvauksia ensisijaisesti liikennevakuutuksesta ja sitten työnantajan vakuutusyhtiöstä, esimerkiksi Pohjolasta. (Lammi-Nieminen 2008.)

4.8 Työeläkelaitokset

Työeläkelaitokset kustantavat ja vastaavat ammatillisesta kuntoutusta työssä oleville ihmisille. Edellytyksenä kuntoutuksen myöntämiselle on, että kuntoutujalla on diagnosoitu sairaus tai vamma, joka aiheuttaa uhkan osa- tai täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisestä lähimmän viiden vuoden kuluessa. (Kuntien eläkevakuutus. 2008.)

4.8.1 Valtiokonttori

Valtiokonttori on valtiovarainministeriön ohjaama valtion vakuutuslaitos, joka hoitaa valtion viraston ja laitosten sekä Kuntien ennen vuotta 1970 syntyneiden opettajien työeläke- ja kuntoutuskorvaukset. Valtiokonttorilla on mahdollisuus valtion eläkelain ja tapaturmavakuutuslain mukaisin ammatillisen kuntoutuksen keinoin tukea työssä jatkamista. (Valtiokonttori. 2007.)

4.8.2 Kuntien eläkevakuutus

Kuntien eläkevakuutus huolehtii kunta-alan henkilöstön työeläketurvasta ja sen rahoituksesta. Kunnallisen eläketurvan piiriin kuuluu 493 000 henkilöä. Jäsennyhteisöjä on vuoden 2008 alusta 960 (Kuntien eläkevakuutus. 2008).

Kuntien eläkevakuutus edistää työssä jatkamista tarjoamalla palveluja kunta-työnantajille. Se tarjoaa kunnallisille työterveysyksiköille myös koulutus- ja kehittämispalveluita varhaisen kuntoutustarpeen ja työkyvyn arvioinnin alueilla. Kuntien eläkevakuutus rahoittaa ammatillista kuntoutusta. Oikeutta kuntoutukseen haetaan työeläkelaitoksilta. Hakemuksen liitteeksi tarvitaan lääkärinlausunto terveydentilasta, mahdolliset selvitykset kuntoutustarpeesta, työnantajan kuvaus työstä ja työjärjestelymahdollisuuksista. Kuntoutushakemus tehdään Kuntien eläkevakuutuksen omalla hakemuksella. Kuntoutusetuuksista päätettäessä arvioidaan sitä, voidaanko ammatillisella kuntoutuksella vaikuttaa ansiotyökyvyn ylläpitämiseen ja lykätä eläkkeelle siirtymistä. Tavoitteena on ansiotyön jatkuminen ammatillisen kuntoutuksen avulla. Kuntoutuksen on oltava työkyvyn kannalta tarkoituksenmukaista. (Kuntien eläkevakuutus. 2008.)

Kuntien eläkevakuutuksen tukeman ammatillisen kuntoutuksen edellytyksenä on, että kuntoutuksen hakijalla on voimassa oleva kunta-alan palvelussuhde ja työeläkelain piiriin kuuluvia ansioista viiden viimeisen vuoden aikana riittävästi. Vuonna 2008 vähimmäismäärä on 28 249,94 euroa. Hakijalla tulee olla vakiintunut työhistoria eli hän on ollut ansiotyössä pääasiallisen työikänsä. Yleensä Kuntien eläkevakuutus ei rahoita nuorten, alle 25-vuotiaiden ammatillista kuntoutusta. (Kuntien eläkevakuutus. 2008.)

Ammatillinen kuntoutus suunnitellaan aina yksilöllisesti kuntoutujan tarpeen mukaisesti yhteistyössä eläkelaitoksen kuntoutussuunnittelijan, työterveys-huollon, organisaation ammatillisen kuntoutusohjaajan ja työntekijän esimiehen kanssa. Työeläkekuntoutus on lakisääteinen etuus ja se on ensisijainen työkyvyttömyyseläkkeeseen nähden. Eläkelaitoksen kuntoutussuunnitelma ohjaa ja tukee kuntoutujaa kuntoutussuunnitelman laadinnassa ja kuntoutuksen aikana. (Rissanen ym. 2008, 38 - 39.)

Työeläkekuntoutus tarjoaa

- neuvontaa
- kuntoutusmahdollisuuksien selvittämiseen liittyviä tutkimuksia
- työkokeiluja ja työhön valmennusta
- työhön tai ammattiin johtavaa koulutusta
- elinkeinotukea yritystoimintaa varten.

Kuntien eläkevakuutus ei tue lääkinällistä kuntoutusta, vaan siihen voi hakea tukea työterveyshuollon, terveydenhuollon tai Kelan kautta. (Kuntien eläkevakuutus 2008.)

5 TYÖHÖN PALUUN KEINOJA

5.1 Työntekijän oma rooli työhön paluussa

Usein työntekijä itse huomaa työkyvyn alenemisen merkit ensimmäisenä. Oma aktiivisuus tilanteen korjaamiseksi on tärkeää. Työntekijän kannattaa ottaa asia mahdollisimman varhaisessa vaiheessa puheeksi lähiesimiehen kanssa. Vuosittainen kehityskeskustelu on yksi hyvä tilaisuus ottaa asia puheeksi esimies kanssa. Esimiehellä on velvollisuus ottaa toimenpideohjelman mukaisesti asia puheeksi huomatessaan työntekijän työkyvyn alentuminen. Esimiehen kanssa keskustellessa pohditaan keinoja joilla työkykyä voitaisiin tukea. Toimenkuvaan voidaan tehdä muutoksia tai työvuoroja järjestellä. Seurantakeskustelusta on myös hyvä sopia. Mikäli nämä toimenpiteet eivät auta tai tueksi tarvitaan lääkinällistä kuntoutusta sopivat työntekijä ja esimies yhdessä yhteydenotosta työterveyshuoltoon. Työterveyshuollossa työkykyä ja tarvittavaa kuntoutusta selvitetään ja kutsutaan tarvittaessa yhteispalaveri koolle. Palaverissa sovitaan ammatillisen kuntoutuksen suuntaviivoista. Työntekijän oma aktiivisuus on kaikissa tilanteissa ensisijaisen tärkeää. (Lammi-Nieminen 2008.)

5.2 Työpaikalla tehtävät muutokset

Työpaikalla tehtävät erilaiset toimenpiteet voivat olla jo riittäviä työntekijän tilanteen korjaamiseksi. Työjärjestelyjä voidaan tehdä omalla työpaikalla tai joudutaan miettimään toimialan sisällä tapahtuvia työjärjestelyjä. Työterveyshuolto antaa muun muassa ergonomista ohjausta ja neuvontaa työntekijöille sekä auttaa työkyvyn arvioinnissa. Työtehtävät ja toimialan sisällä tapahtuvat muutokset eivät aina ole mahdollisia ja silloin päädytään miettimään ammatillisen kuntoutuksen mahdollisuuksia.

5.3 Työkokeilu

Työkokeilu on työpaikalla tapahtuvaa yksilöllisesti suunniteltua ammatillista kuntoutusta. Työkokeilulla tuetaan työelämään palaamista tai uuteen tehtävään sijoittumista. Työkokeilun aikana työaikajärjestelyin ja työn organisoinnin avulla voidaan helpottaa työssä selviytymistä. Työntekijällä on mahdollisuus olla työpaikalla ylimääräisenä työntekijänä aluksi toisen parina. Työkokeilulla selvitetään työtehtävien sopivuutta työntekijän terveydentilaan nähden tai soveltuvuutta uuteen tehtävään. (Varma. 2005. Kuntien eläkevakuutus. 2008.)

Työkokeilun aikana kuntoutusraha mahdollistaa toimeentulon ja työkokeilu on työnantajalle maksutonta. Työkokeilu kestää yleensä 1 - 3 kuukautta. Työkokeilu voi jatkua työhön valmennuksena, mikäli työssä tarvitaan uusia ammatillisia taitoja. Mikäli työnantaja maksaa työkokeilun aikana työntekijälle täyttä palkkaa, silloin työntekijä on työsuhteessa työnantajaan ja hänen loma-oikeutensa säilyy. Tällaisessa tapauksessa kuntoutusraha maksetaan työnantajalle. (Varma. 2005. Kuntien eläkevakuutus. 2008.)

5.4 Työhönvalmennus

Työhönvalmennus voi olla jatkoa työkokeilulle. Työhönvalmennuksesta laaditaan yksilöllinen suunnitelma uuden työn oppimiseen. Työhönvalmennus on työntekijälle käytännönläheinen mahdollisuus oppia uusia työtehtäviä ja työn-

antaja hyötyy heti työntekijän karttuneesta ammattitaidosta ja työpanoksesta. Työhönvalmennusjaksoon voidaan liittää kursseja ja koulutusjaksoja. Työhönvalmennus kestää 1 - 3 kuukautta. (Varma. 2005. Kuntien eläkevakuutus. 2008.)

5.5 Koulutus

Koulutuksen tukeminen on tarpeen silloin, kun työpaikan järjestelyt eivät ole riittäviä ja henkilö ei voi terveydellisistä syistä jatkaa entisessä työssään. Koulutuksen tulee mahdollistaa työelämässä jatkaminen mahdollisimman pitkään ja vähentää työkyvyttömyyden riskiä. Oppisopimuskoulutus tai kokopäiväinen opiskelu on yksi mahdollisuus ammatillisen kuntoutuksen asiakkaille. Osa-aikainen työn ohella suoritettava opiskelu voi olla myös hyvä vaihtoehto. (Varma. 2005. Kuntien eläkevakuutus. 2008.)

6 TOIMEENTULO JA ETUUDET

6.1 Kuntoutuksen aikainen toimeentulo

Kuntoutujalla on taloudellisesti tuettuun ammatilliseen kuntoutukseen lakiin perustuva oikeus, jos hänellä on vika, vamma tai sairaus, joka ilman kuntoutusta johtaisi työkyvyttömyyteen. Kuntoutuksen aikainen toimeentulo perustuu kansanterveyslakiin, erikoissairaanhoidolakiin, työterveyshuoltolakiin tai päihdehuoltolakiin. Liitteessä kolme kerrotaan sairausloman aikajanana avulla sairausloman aikaisista toimenpiteistä. Kuntoutusajan toimeentulo on 33 % parempi kuin työkyvyttömyyseläke. Yhteiskunnallisesti ajatellen ammatillinen kuntoutus on taloudellisesti kannattavampaa kuin henkilön siirtyminen ennenaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle. Ammatillinen kuntoutus on selvitettävä aina ennen työkyvyttömyyseläkepäättöstä. (Antti-Poika ym. 2006, 45.)

Kuntoutussuunnitelma ja sen hyväksyminen eläkevakuutuslaitoksessa on kuntoutusetuuksien saamisen ensimmäinen edellytys. Eläkevakuutuslaitoksesta voi hakea päätöstä tai ennakkopäätöstä oikeudesta ammatilliseen kuntoutukseen. Ennakkopäätös on voimassa yhdeksän kuukautta, jonka aikana kuntoutuja voi harkita ja suunnitella omaa kuntoutuspolkuaan. Ennen kuntoutuksen alkua kuntoutujan on toimitettava kuntoutussuunnitelma hyväksyttäväksi eläkevakuutuslaitokseen. Eläkevakuutuslaitokset maksavat ammatillisen kuntoutuksen ajalta kuntoutusrahaa, osakuntoutusrahaa, harkinnanvaraista kuntoutusavustusta, kuntoutustukea, kuntoutuskorotusta, matkakuluja sekä opiskelusta aiheutuvia kustannuksia. (Kuntien eläkevakuutus. 2008.)

6.2 Kuntoutusraha

Ammatillisen kuntoutuksen ajalta maksetaan toimeentuloturvana kuntoutusrahaa. Kuntoutusraha on yhtä suuri kuin laskennallinen työkyvyttömyyseläke korotettuna 33 %. Kuntoutusraha on veronalaista tuloa. Jos työnantaja maksaa kuntoutuksen ajalta palkkaa, maksetaan kuntoutusraha työnantajalle. Jos palkka on kuntoutusrahaa pienempi, maksetaan palkan ja kuntoutusrahan erotus kuntoutujalle. Kuntoutusraha on noin 70 % vakiintuneista ansiotasosta. (Rissanen ym. 2008, 44. Kuntien eläkevakuutus. 2008.)

6.3 Osakuntoutusraha

Osakuntoutusraha on vaihtoehto silloin, kun kuntoutuja pystyy jatkamaan osittain ansiotyössä. Kuntoutujalla tulee olla ansiotuloja yli puolet eläkkeen perustana olevasta palkasta. Osakuntoutusraha on puolet laskennallisesta työkyvyttömyyseläkkeestä korotettuna 33 %. (Kuntien eläkevakuutus 2008.)

6.4 Kuntoutusavustus

Harkinnanvaraista kuntoutusavustusta voidaan maksaa kuntoutussuunnitelman laatimisen tai kuntoutusohjelman toteutuksen odotusajalle enintään kol-

meksi kuukaudeksi. Kuntoutujalla tulee olla voimassa oleva Kuntien eläkevakuutuksen päätös oikeudesta ammatilliseen kuntoutukseen.

Kuntoutusavustusta voidaan myöntää myös työllistymisen tueksi ammatillisen kuntoutuksen päättymisen jälkeen. Tätä mahdollisuutta käytetään muun muassa silloin, kun kuntoutuja käynnistää toimintaa itsenäisenä yrittäjänä. Avustus on jälkimmäisessä tilanteessa enintään kuuden kuukauden työkyvyttömyyseläkkeen suuruinen. (Kuntien eläkevakuutus 2008.)

6.5 Kuntoutuskorotus

Kuntien eläkevakuutus voi rahoittaa ammatillista kuntoutusta henkilölle, jolle on myönnetty määräaikainen kuntoutustuki tai työkyvyttömyyseläke. Kuntoutustukea tai työkyvyttömyyseläkettä korotetaan 33 % kuntoutustoimenpiteiden ajalta. (Kuntien eläkevakuutus. 2008.)

6.6 Osasairauspäiväraha

Osasairauspäivärahan tarkoituksena on tukea henkilön omaehtoista osaaikaista työhön paluuta pitkältä sairauslomalta silloin, kun työntekijä on ollut yhtäjaksoisesti sairauslomalla vähintään 60 sairauslomapäivää. Asiasta sovi-
taan työnantajan ja työntekijän välillä. Työajan ja palkan on vähennyttävä 40 - 60 % aiemmasta. Osasairauspäivärahaa voidaan maksaa kahden vuoden aikana 12 - 72 arkipäivän ajan. Työntekijälle maksetaan palkan lisäksi Kansaneläkelaitoksen maksamaa osasairauspäivärahaa, joka on puolet välittömästi edeltävästä sairauspäivärahasta. Osasairauspäivärahan tavoitteena on ehkäistä ennen aikaista työkyvyttömyyseläkettä tai syrjäytymistä työelämästä. Osasairauspäivärahaa ei makseta työnantajalle. (Kansaneläkelaitos. 2008.)

6.7 Osatyökyvyttömyyseläke

Osatyökyvyttömyyseläke on hyvä vaihtoehto, kun työkykyä on jäljellä aiempaa kevyempään tai osa-aikaiseen työhön. Osatyökyvyttömyyseläke antaa mahdollisuuden pidentää työuraa ja kartuttaa siten lisää eläkettä mahdollisimman pitkään. Työn keventämistä ja osa-työkyvyttömyyseläkettä kannattaa harkita jo varhaisessa vaiheessa työkyvyn heikentyessä, jotta voidaan välttää työkyvyn menettäminen kokonaan. Osatyökyvyttömyyseläkettä voi hakea jo koko-aikatyössä ollessa eikä se edellytä sairauspoissaolojaksoja. Hakemisen edellytyksenä on, että lääkärin antamassa B-lausunnossa on sairauden kestoksi arvioitu vähintään vuosi. (Kuntien eläkevakuutus. 2008.)

Osatyökyvyttömyyseläke myönnetään, jos työkyky on alentunut sairauden, vian tai vamman takia vähintään kaksi viidesosaa ja työntekijä siirtyy työhön, jonka ansiot ovat enintään 60 % työkyvyttömyyttä edeltäneestä vakiintuneesta ansiotasosta. Ansiotaso voi alentua esimerkiksi osa-aikaiseen työhön siirtymisen tai työtehtävien muuttumisen vuoksi. Osatyökyvyttömyyseläke voidaan myöntää myös määräaikaisena kuntoutustukena, jos sitä pidetään tarkoituksenmukaisena. (Kuntien eläkevakuutus. 2008.)

6.8 Kuntoutustuki ja työkyvyttömyyseläke

Kuntoutustuki ja työkyvyttömyyseläke ovat vaihtoehtoja silloin, kun työntekijä on käyttänyt sairauslomansa kaikki 300 arkipäivää joihin hän on oikeutettu eikä ole vielä työkuntoinen. Tällöin työntekijä voi hakea Kuntien eläkevakuutukselta kuntoutustukea tai työkyvyttömyyseläkettä. (Kuntien eläkevakuutus. 2008.)

Mikäli työntekijän kuntoutustuki tai työkyvyttömyyseläkehakemus on hylätty tai sen käsittely on kesken työntekijällä saattaa olla oikeus työttömyysetuuteen. Silloin, työntekijän on ilmoitauduttava työnhakijaksi työvoimatoimistoon saadakseen työttömyysetuutta. Työnhakijaksi voi ilmoittautua myös henkilö, jonka työsuhte on voimassa, mutta jolle työnantajalla ei ole tarjota hänen työkykynsä mukaista työtä. (Kuntien eläkevakuutus. 2008.) Työnantajan on kirjoitettava

työntekijälle todistus siitä, ettei työntekijän terveydentilaan sopivaa työtä ole tarjolla.

6.9 Kuntoutustuki

Kuntoutustuki myönnetään määräaikaisena, jos vamman tai sairauden voidaan olettaa paranevan kuntoutustoimilla tai asianmukaisella hoidolla. Myöntämisehtona on vähintään vuoden yhtäjaksoinen työkyvyttömyys. Jos työkyvyn paraneminen ei näytä todennäköiseltä, kuntoutustuki muutetaan toistaiseksi voimassaolevaksi työkyvyttömyyseläkkeeksi, kuten Kunnallisessa eläkelaisissa mainitaan. (Kunnallinen eläkelaki, KuEL 23 ja 25 §.)

7 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Opinnäytetyössämme emme käyttäneet tutkinnallisia menetelmiä emmekä keränneet tutkimusaineistoa. Sen sijaan tutustuimme useisiin kirjallisuuslähteisiin ja hyödynsimme oppimiamme tietoja opinnäytetyön tekemisessä.

Opinnäytetyömme tavoitteena on toimittaa opas Jyväskylän kaupungin sosiaali- ja terveystalokeskuksen henkilöstöhallinnon ammatillisen kuntoutuksen ohjauksen käyttöön. Tämänkaltaista opasta ammatillisesta kuntoutuksesta Jyväskylän kaupungilla ei ole aikaisemmin ollut. Oppaan tarkoituksena on antaa käytännönläheisesti tietoja asiakkaille ammatillisesta kuntoutuksesta ja auttaa asiantuntijoita heidän asiakastyössään. Opas ja kirjallinen teoriaosa voi toimia tietopakettina lähiesimiehille. Kirjallisen teoriaosan tiedot olemme koonneet käyttäen uusia kirjoja, alan lehtiä, seuranneet aktiivisesti yhteiskunnallisia asioita eri medioista ja käyttäneet Internet-sivustoja lähteenä. Lisäksi olemme saaneet Jyväskylän Seudun Työterveyshuollon ylilääkäriltä, Kuntien eläkevakuutuksen ja Jyväskylän kaupungin ammatillisen kuntoutuksen asiantuntijoilta ammattikuvaukset ja hyödyntäneet ne työssämme.

Oppaaseen keräsimme tiedot kirjallisesta teoriaosuudesta, hyödynsimme työssä oppimisjaksojen aikana saatuja kokemuksia, pitkää työhistoriaamme sekä työelämän kautta muodostunutta yhteistyöverkostoa. Oppaan tekemisessä kiinnitimme erityistä huomiota oppaan selkeyteen, luotettavuuteen sekä johdonmukaisiin asiakokonaisuuksiin. Valitsimme työhömmme Liukon ja Perttulan (2006, 29) suositteleman Arial kirjasintyyppiin, koska se on mielestämme helppolukuinen ja selvä. Luettavuutta ja selkeyttä oppaassa lisäsimme käyttämällä tekstissä lihavoitua, palstajakoja sekä luetteluita. Kiinnitimme huomiota, että kieliasu on tyyllisesti luettavaa ja hyvää tekstiä. Opas kirjoitettiin työn tilaajan pyynnöstä yksikön toisessa persoonassa ja sen haluttiin olevan käytännönläheinen ja sisältävän perustietoa ammatillisesta kuntoutuksesta. Lisäksi oppaaseen laadittiin asiakkaan muistilista ja kolme prosessikuvausta lisäämään lukijan mielenkiintoa sekä selventämään kuntoutuksen monimuotoisuutta. Oppaasta haluttiin löytyvän tärkeimmät ammatillisessa kuntoutuksessa käytettävät hakemukset, tietoa toimeentuloturvasta ja etuuksista, miten haet ammatillista kuntoutusta sekä tarpeelliset yhteystiedot. Oppaaseen laadittiin sisällysluettelo, jonka avulla asiakas saa kokonaiskuvan oppaan sisällöstä ja löytää nopeasti tarvitsemansa tiedot.

Oppaaseen oli tarkoitus tuottaa asiasisältö tilaajan toivomalla tavalla, jonka Jyväskylän kaupunki tulee muokkaamaan oman visuaalisen ilmeen mukaiseksi. Ennen oppaan tekemistä tutustuimme muun muassa eri eläkevakuutuslaitosten julkaisuihin ammatillisesta kuntoutuksesta. Oppaaseen tarvittavat tiedot kokosimme kirjoittamastamme kirjallisesta teoriaosuudesta. Oppaan tietoja työstimme yhdessä työpaikkaohjaamme kanssa. Oppaasta tehtiin asiakaslähtöinen, informatiivinen ja ammatilliseen kuntoutukseen perehdyttävä tietopaketti. Oppaan toimitamme sähköisessä ja kirjallisessa muodossa Jyväskylän kaupungille. Valokuvat, joita oppaassa on käytetty, luovutetaan Jyväskylän kaupungin käyttöön. Jyväskylän kaupungin pyynnöstä opasta ei julkaista Jyväskylän ammattikorkeakoulun elektronisena opinnäytetyönä. Onnistuimme mielestämme työssä hyvin ja saimme oppaasta sellaisen mitä tilaaja toivoi.

7.1 Opinnäytetyön prosessi

Opinnäytetyön tekeminen oli yllättävän aikaavievä ja voimavaroja kuluttava prosessi, koska suoritimme samanaikaisesti työssäoppimisjaksoja ja teimme kaksi eri kirjallista työtä. Opinnäytetyöprosessiin toi oman vaatimuksensa se, kun kaksi opiskelijaa opinnäytetyöryhmästäimme olivat kolmen kuukauden ajan kansainvälisessä työharjoittelussa. Kommunikointi ja aikataulujen yhteensovittaminen loivat lisää haasteita. Työskentelymme lähtökohtana pidimme, että teemme työtä mahdollisimman paljon yhdessä kokoontuen ja aiheesta keskustellen. Prosessin aikana kävimme laajoja keskusteluja ja asettauduimme usein asiakkaan asemaan sekä kyseenalaistimme jo olemassa olevia asioita ja niiden toimivuutta yhteiskunnassa. Pysyimme sovituisissa aikatauluissa, työskentelimme vastuullisesti ja itseohjautuvasti ja noudatimme tarkasti opinnäytetyön raportointiohjeita. Yhteistyö työelämänedustajien kanssa sujui joustavasti ja tiimissä työskentely opetti ryhmätyötaitoja. Opimme kriittisesti tarkastelemaan saatavilla olevaa lähdemateriaalia sekä hyödyntämään tietojenhaun eri vaihtoehtoja. Työn nimi on lyhyt ja informatiivinen.

8 POHDINTA

8.1 Ammatillisen kuntoutuksen viidakko

Ammatillinen kuntoutus saattaa olla asiakkaalle prosessina vaikea kokemus. Hän voi joutua luopumaan sairauden, vian tai vamman vuoksi tutusta ja turvalisesta työstään. Tapahtuman kulku on samankaltainen kuin suruprosessissa ja usein se voi olla pitkä ja monitahoinen. Kuntoutuja tarvitsee usein avukseen tukipalveluja ja -henkilöitä koordinoimaan asiakokonaisuutta. Prosessissa on syytä korostaa myös työntekijän omaa motivaatiota ja aktiivisuutta ammatillisen kuntoutuksen polulla.

Kirjallista teoriaosaa tehdessämme huomasimme miten laaja-alainen ja vaikeaselkoinen ammatillisen kuntoutuksen verkosto voi olla. Aiheen rajauksen

koimme haastavaksi, koska ammatillinen kuntoutukseen vaikuttavia asioita on useita. Työssämme tärkeäksi asiaksi koimme selvittää ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä, jotka edesauttavat työntekijöiden selviytymistä nykypäivän vaativassa työelämässä. Opinnäytetyön lähteinä käytimme mahdollisimman uutta lähdemateriaalia.

Ammatillisen kuntoutuksen oppaassa pyrimme tuomaan esille oleellisia asioita, joita asiakas kohtaa kuntoutusprosessissaan sekä auttamaan ammatillisen kuntoutuksen asiantuntijoita heidän asiakastyössään. Kirjallisen teoriaosuiden ja oppaan tekeminen selkeytti meille ammatillisen kuntoutuksen monimuotoisuutta. Toivomme, että oppaasta on hyötyä niin ammatillisen kuntoutuksen asiakkaille kuin alan ammattilaisille. Vuonna 2009 Jyväskylän, Jyväskylän maalaiskunnan ja Korpilahden kuntaliitos tuo lisähaasteita ammatillisen kuntoutuksen asiantuntijoille. Pystytäänkö tämän hetkisillä henkilöstöresursseilla vastaamaan Jyväskylän ammatillisen kuntoutuksen tarpeisiin?

Useissa eri laeissa määritellään ammatillisen kuntoutuksen tukitoimia ja toimeentuloturvaa. Kuntoutuksen vastuunkantajia ja maksajatahoja on useita, jotka määritellään selkeästi kuntoutusasian neuvottelukunnan muistiossa. Ammatillisen kuntoutuksen tarpeen kriteerit määrittelevät kuntoutuksen järjestäjän ja maksavan tahon. Ennaltaehkäisy ja aktiivinen aikainen puuttuminen ovat ensiarvoisen tärkeitä työkyvyn ongelmassa. Työnantajilla sekä työntekijöillä on käytettävissään työterveyshuolto, joka kattaa suuren osan suomalaisten työntekijöiden työterveyspalveluista. Työterveyslaki on uudistettu paremmin vastaamaan nykyajan työn- ja työolosuhteiden tarpeita.

8.2 Kuntoutuksen ohjaajan rooli

Kuntoutuksen ohjaaja (AMK) tutkintonimike antaa pätevyyden työskennellä kuntoutuksen eri toimialueilla. Ammattikorkeakoulusta terveydenhuoltoon selvityksessä (2006) määritellään kuntoutuksen ohjaajan osaamisvaatimukset. Kuntoutuksen ohjaajan tulee hallita, tietää ja seurata monia eri asiakokonaisuuksia ja yhteiskunnallisia muutoksia. Selvityksessä korostetaan asiakasläh-

töistä-, monikerroksista osaamista, ohjaus-, neuvottelu- ja vuorovaikutustaitoja sekä moniammatillista verkostotyön hallintaa sekä lähiammattien tuntemista. Ammatillisen kuntoutuksen ohjaajan työ sisältää yksilöllistä asiakas-, kuntoutuksen palvelujärjestelmän verkostotyötä sekä suunnittelu-, kehitys- ja organisoitintyötä.

Työssä oppimisjaksojen aikana pääsimme harjoittelemaan kuntoutuksen ohjaajan työtä ja yhdistämään teoriaopinnoista saatuja tietoja käytännössä. Opinnäytetyötä tehdessämme huomasimme miten nämä kokemukset auttoivat hahmottamaan ammatillisen kuntoutuksen kokonaisuutta sekä vahvistamaan asiakasnäkökulmaa. Opinnäytetyöprosessin aikana havaitsimme miten kuntoutusohjaajan osaamiskuvaukset, kirjallisen teoriaosan tiedot ja työssäoppimisjaksojen tuoma kokemus kohtasivat. Havainnoimme harjoittelun aikana oppaan tarpeellisuudesta, koska asiakkaat tarvitsevat tietoa, tukea ja ohjausta kuntoutusprosessissaan. Harjoitteluaikeisten asiakaskontaktien avulla pystyimme tuomaan oppaaseen asiakkaiden tarvitsemia tietoja. Oppaan tarkoituksena on kannustaa asiakkaan omaa aktiivisuutta ja hyödyntää hänen voimavarojaan. Nämä asiat kuuluvat oleellisesti kuntoutuksen ohjaajan ydinosaamisalueisiin (Ammattikorkeakoulusta terveydenhuoltoon 2006, 117).

Opinnäytetyöprosessin aikana kehityimme ammatillisesti muun muassa arvioimaan asiakkaan kokonaistilannetta ja kokoamaan oleelliset tiedot, jotka vaikuttavat asiakkaan kuntoutusprosessiin. Opimme tuottamaan ammatillisesti laadukkaampaa kirjallista materiaalia, tätä taitoa tulemme tarvitsemaan tulevassa työssämme. Opinnäytetyöprosessi antoi meille runsaasti ammatillisia valmiuksia työelämää varten.

8.3 Kuntoutusjärjestelmän nykytila ja tulevaisuus

Ammatillinen kuntoutus muuttui työntekijän subjektiiviseksi oikeudeksi vuoden 2004 lakimuutosten seurauksena, jolloin ammatillisen kuntoutuksen tärkeyteen alettiin kiinnittää enemmän huomioita. Oikeuden ammatilliseen kuntoutukseen työntekijä saa jo työkyvyn menettämisen uhalla. Kuntoutuksen paino-

piste siirtyy työntekijän omalle työpaikalle ja siellä tehtäviin työnkuvan ja työtehtävien muutoksiin.

Lindin ja Suikkasen (2008, 61 - 62) mukaan kuntoutusjärjestelmän tulevaisuuden haasteena on asiakkaan aseman vahvistaminen kuntoutusprosessissa. Kuntoutusjärjestelmän tulisi kehittyä tarjoamalla yksilöllisempiä ja joustavampia kuntoutujalähtöisiä kuntoutusratkaisuja sekä kiinnittää huomiota kuntoutustarpeen varhaiseen toteamiseen. Notkola (2007, 1 - 2) näkee avokuntoutuksen olevan tärkeä osa ammatillista kuntoutusta. Tulevaisuuden kuntoutus tulisi kytkeä entistä enemmän työelämän uusiin sisältöihin ja vaatimuksiin sekä olisi tärkeää syventää yhteistyötä kuntoutuksen ja työterveyshuollon välillä.

Nykyään kuntoutuksessa käytetään usein termiä oikea-aikaisuus. Kuitenkin kuntoutuksessa vallitsee vielä asiantuntijavalta, jolloin joku muu kuin kuntoutaja itse määrittelee kuntoutuksen tarpeen. Kuntoutustoimenpiteet aloitetaan usein liian myöhään, kun niillä ei enää oleellisesti voida parantaa työntekijän mahdollisuuksia jatkaa työelämässä. Kuntoutusta tulisi kehittää enemmän paikalliselle tasolle, jolloin verkostotyö mahdollistuisi ja alueen palvelujärjestelmää voitaisiin käyttää tehokkaammin hyväksi. Lindin ja Suikkasen (2007, 6 - 7) mielestä nykyinen kuntoutus on lähempänä työkyvyttömyystilanteiden arviointia, kuin työkykyongelmien varhaista havaitsemista.

Suikkasen (2008, 20) mielestä kuntoutuksen lähtökohdaksi tulisi asettaa ihmisten selviytymistä uhkaavat tekijät eikä työkyvyn aleneminen. Ammatillista kuntoutusta tulisi aikaistaa kymmenen vuotta verrattuna nykyiseen käytäntöön. Erityisesti ammatillinen kuntoutus tulee aloittaa riittävän varhain, jotta kuntoutettava motivoituu suuntautumaan ensisijaisesti työssä jatkamiseen eikä eläkkeelle hakeutumiseen. Työyhteisöön ja työympäristöön kohdistuvien toimenpiteiden yhdistäminen kuntoutukseen lisää kuntoutuksen vaikuttavuutta (Helminen, Kukkonen, Kukkonen & Saarela 2008, 48).

Hallitusohjelmassa jo vuonna 1999 nostettiin palveluohjauksen tärkeys kuntoutuksen asiakkaiden oikeuksien ja velvollisuuksien toteutumisena. Kansainvälinen työtoimisto (ILO) työjärjestyksessään vuonna 2002 ja Kuntoutusselonteko 2002 ohjeistuksissaan korostaa yksilöllisen ohjauksen ja -neuvonnan tär-

keyttä. Työterveyslaitoksen teettämässä tutkimuksessa Työterveyslaitos tutkimusraportti 34 (2006) todetaan, että tarvitaan taho, joka koordinoi kuntoutuksen verkoston yhteistyötä. Kuntoutusohjauksella voidaan tehostaa palvelujärjestelmän toimintaa, parantaa kuntoutus asiakkaiden tilanteiden kokonaisvaltaista hahmottamista sekä edistää kuntoutujan kohtaamista (Rissanen ym. 2008, 100).

Teollisuusmaiden järjestö OECD arvioi raportissaan, että Suomessa ammatillista kuntoutusta tulisi yksinkertaistaa ja asiakkaan tulisi saada ohjausta ja neuvontaa yhdeltä luukulta. Yhden viranomaisen tulisi kantaa vastuu koko kuntoutusprosessista ja erilaiset tuet tulisi yhdistää yhdeksi maksuksi. Lisäksi raportissa arvioidaan työkyvyttömyyspolitiikkaa ja pohditaan keinoja edistää vajaakuntoisten työllistymistä. (Cojan 2008, 9.)

Tämän päivän työelämä on hektistä ja vaatii työntekijöiltään entistä kokonaisvaltaisempaa työpanosta. Eläketurvakeskuksen 31.7.2008 tilaston mukaan Kuntien eläkevakuutuksen asiakkaista työkyvyttömyyseläkkeellä oli 31 788 ja pääasiallisin syy oli tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Mietittäväksi jää olisiko työjärjestelyin voitu pitää edes osa työntekijöistä joko koko- tai osa-aikatoisissa. Vajaakuntoisen työntekijän on mahdotonta toimia tasavertaisena jäsenenä työyhteisössä, ellei esimies ole tukemassa ja muokkaamassa oman työyhteisönsä asenteita heitä kohtaan. Varhaisella puuttumisella voidaan pienin kustannuksin ja toimenpitein tukea vajaakuntoisten työntekijöiden selviytymistä omassa tai samankaltaisessa työssä.

Työsuhteessa olevien vajaakuntoisten työllistymisestä on puhuttu paljon yhteiskuntatasolla, kuitenkin heille ei aina löydy sopivia työpaikkoja, esimerkiksi työkokeilun jälkeen. Työnantajien tulee kiinnittää entistä enemmän huomiota vajaakuntoisten työntekijöiden työllistämiseen. Kuinka tämä toteutuu käytännössä tänä päivänä? Valtiovallan ja kuntien tulee yhteistyössä pohtia ja tehdä konkreettisia toimenpiteitä asian edistämiseksi. Yhteiskunnallisesti ajatellen esimerkiksi kuntatyönantajat säästävät varhaiseläkemaksuja ja saavat työntekijät pysymään pidempiaikaisesti työssään ja hyödynnettyä heidän pitkäaikaisen työkokemuksen sekä hiljaisen tiedon siirtymisen työpaikkojen käyttöön. Voidaan myös todeta, että pitkiin sairauslomiin liittyvät kustannukset

ovat korkeita ja kasvamassa. Kustannukset ovat inhimillisiä, taloudellisia ja yhteiskunnallisia. Tämän päivän yhteiskunnalla ei suuren eläköitymisen ja tulevan työvoimapulan takia ole varaa laittaa kaikkia vajaakuntoisia työntekijöitä kuntoutustuelle tai pysyvälle eläkkeelle.

LÄHTEET

Albrecht, P., Heinonen, A., Mälkiä, E., Ojanen, M., Pekkonen, M., Sjögren, T., Vasala, K. 2008. Muutokset niskakivussa ja psyykkisessä toimintakyvyssä kuntoutusjakson aikana. Kuntoutus 2.

Ammattikorkeakoulusta terveydenhuoltoon. Koulutuksesta valmistuvien ammatillinen osaaminen, keskeiset opinnot ja vähimmäisopintopisteet. 2006. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2006:24. Viitattu 22.1.2009.
<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2006/liitteet/tr24.pdf?lang=fi>

Antti-Poika, M., Husman, K. & Martimo, K-P. 2006. Työterveyshuolto 2006. 2., uud. p. Helsinki: Karisto.

Aromaa, A., Huttunen, J., Koskinen, S., Teperi, J. 2005. Suomalaisten terveys. 1. p. Duodecim. Toim. A. Aromaa. Saarijärven Offset, Saarijärvi.

Cavén-Suominen, S. 2005. Aktiivinen aikainen puuttuminen – tavoitteena pitkäaikaisterveys. Kuntieneläkevakuutus. Julkaisu ISSN 1456-6265.

Cojan, S. 2008. OECD moittii Suomen varhaiseläkeputkea. Keskisuomalainen.

Eläketurvakeskus. 2008. Eläketurvakeskuksen tilastoraportti. Viitattu 27.8.2008. [Http://www.etk.fi](http://www.etk.fi).

Euroopan päätöslauselmaesitys työterveyden ja -turvallisuuden edistämisestä 2004/2205 (INI). Viitattu 26.8.2008. [Http://www.europarl.europa.eu](http://www.europarl.europa.eu).

Helminen, J., Kukkonen, Paula., Kukkonen, Päivi. 2008. Ammatillisen kuntoutuksen cocktail – tulevaisuus työelämässä? Toim. E. Saarela. Vammala: AURA-instituutti.

Hirsikorpi, H. 2008. Säästöä kunnan eläkemenoihin. Keva 2.

ILO Kansainvälinen työtoimisto. 2002. Vajaakuntoisasioiden hoitaminen työpaikalla Kansainvälisen työjärjestön ohjeisto. Geneve. Työministeriö.

Isoherranen, K. 2005. Moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY.

Isoherranen, K., Nurminen, R., Rekola, L. 2008. Enemmän yhdessä - moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY.

Joensuu, M., Kivistö, S., Lindström, K., Malmelin, J. 2006. Pitkittyvältä sairauslomalta työhön paluu. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 34. Työterveyslaitos. Viitattu 1.9.2008. [Http://www.ttl.fi](http://www.ttl.fi). Julkaisu.

Joki, E. & Ollila, M. 2005. Työhyvinvoinnin edistäminen kunta-alalla. Julkaisu Keva 9079/05/10000.

Järvikoski, A. 2004. Kuntoutus ja valtaistuminen. Viitattu 29.8.2008. [Http://www.valt.helsinki.fi](http://www.valt.helsinki.fi).

Järvikoski, A. & Härkäpää, K. 2004. Kuntoutuksen perusteet. Helsinki: WSOY.

Jyväskylän kaupunki. 2007. Henkilöstökertomus 2007. Viitattu 6.11.2008. [Http://www.jyvaskyla.fi](http://www.jyvaskyla.fi)

Kaistila, M. 2005. Hyvä esimiestyö. Kuntien eläkevakuutus ja työturvallisuuskeskus.

Kansaeläkelaitos. Päivitetty 1.1.2008. Viitattu 23.9.2008. [Http://www.kela.fi](http://www.kela.fi).

Kauppinen, T., Hanhela, R., Heikkilä, P., Kasvio, A., Lehtinen, S., Lindström, K., Toikkanen, J. & Tossavainen, A. Toim. 2007. Työ ja terveys Suomessa 2006. Työterveyslaitos. Helsinki.

Krank, A. 2008. Kohti parempaa työnantajakuva. Keva-lehti 2.

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES). Viitattu 26.8.2008. [Http://www.kuntatyöntantajat.fi](http://www.kuntatyöntantajat.fi).

KunNet - Verkkopalvelu kuntoutuksen ammattilaisille. 2008. Viitattu 9.9.2008. [Http://www.kunnet.fi](http://www.kunnet.fi).

Kuntien eläkevakuutus. 2008. Kunnallinen eläkeopas 2008. Kuntien eläkevakuutus. Varhaiseläkemenoperusteinen maksu. [Http://www.keva.fi](http://www.keva.fi).

Kuntien eläkevakuutus. Päivitetty 4.9.2008. Viitattu 20.8.2008. [Http://www.keva.fi](http://www.keva.fi)

Kuntoutusasiain neuvottelukunta. 2003. Vastuunjako ammatillisessa kuntoutuksessa. Muistio 29.9.2003. [Http://www.kunk.fi/muut/vastuunjakomuistio.rtf](http://www.kunk.fi/muut/vastuunjakomuistio.rtf).

Kuntoutusselonteko. 2002. Valtioneuvoston selonteko eduskunnalle. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2002:6.

Kuoppala, J. & Lamminpää, A. Kuntoutuksen vaikutukset työhönpalukseen ja varhaiseen eläköitymiseen – systemoitu kirjallisuuskatsaus. Kuntoutus 2006, 4.

Laaksonen, M. 2008. Mikä on työterveyslääkärin ja terveydenhoitajan vastuu ammatillisessa kuntoutuksessa? Jyväskylän Seudun Työterveys. Sähköpostiviesti 10.9.2008. Vastaanottaja P. Mazzei.

L Erikoissairaanhoitolaki. 1989/1062. Säädös valtion säädöstietopankki Finlexin sivustolla. Viitattu 20.8.2008. [Http://www.finlex.fi](http://www.finlex.fi), ajantasainen lainsäädäntö.

- L Kunnallinen eläkelaki. 2003/549. Säädös valtion säädöstietopankki Finlexin sivustolla. Viitattu 20.8.2008. [Http://www.finlex.fi](http://www.finlex.fi), ajantasainen lainsäädäntö.
- L Laki kuntoutuksen asiakasyhteistyöstä. 2003/497. Säädös valtion säädöstietopankki Finlexin sivustolla. Viitattu 20.8.2008. [Http://www.finlex.fi](http://www.finlex.fi), ajantasainen lainsäädäntö.
- L Kansanterveyslaki. 1972/66. Säädös valtion säädöstietopankki Finlexin sivustolla. Viitattu 25.8.2008. [Http://www.finlex.fi](http://www.finlex.fi), ajantasainen lainsäädäntö.
- L Kunnallinen eläkelaki. 2003/549. Säädös valtion säädöstietopankki Finlexin sivustolla. Viitattu 26.8.2008. [Http://www.finlex.fi](http://www.finlex.fi), ajantasainen lainsäädäntö.
- L Mielenterveyslaki. 1990/1116. Säädös valtion säädöstietopankki Finlexin sivustolla. Viitattu 20.8.2008. [Http://www.finlex.fi](http://www.finlex.fi), ajantasainen lainsäädäntö.
- L Päihdehuoltolaki. 1986/41. Säädös valtion säädöstietopankki Finlexin sivustolla. Viitattu 20.8.2008. [Http://www.finlex.fi](http://www.finlex.fi), ajantasainen lainsäädäntö.
- L Sairausvakuutuslaki. 2001/1383. Säädös valtion säädöstietopankki Finlexin sivustolla. Viitattu 20.8.2008. [Http://www.finlex.fi](http://www.finlex.fi), ajantasainen lainsäädäntö.
- L Työsopimuslaki. 2001/55. Säädös valtion säädöstietopankki Finlexin sivustolla. Viitattu 20.8.2008. [Http://www.finlex.fi](http://www.finlex.fi), ajantasainen lainsäädäntö.
- L Työterveyshuoltolaki. 2002/1383. Säädös valtion säädöstietopankki Finlexin sivustolla. Viitattu 20.8.2008. [Http://www.finlex.fi](http://www.finlex.fi), ajantasainen lainsäädäntö.
- L Työturvallisuuslaki 2002/738. Säädös valtion säädöstietopankki Finlexin sivustolla. Viitattu 20.8.2008. [Http://www.finlex.fi](http://www.finlex.fi), ajantasainen lainsäädäntö.
- L Yhdenvertaisuuslaki 2004/21. Säädös valtion säädöstietopankki Finlexin sivustolla. Viitattu 20.8.2008. [Http://www.finlex.fi](http://www.finlex.fi), ajantasainen lainsäädäntö.
- Lammi-Nieminen, T. 2008. Jyväskylän kaupunki. Ammatillisen kuntoutuksen prosessikuvaus. Toim. P. Mazzei.
- Lammi-Nieminen, T. 2008. Jyväskylän kaupungin ammatillisen kuntoutuksen ohjaus. Jyväskylän kaupungin sosiaali- ja terveystalokeskus. Sähköpostiviesti 15.9.2008. Vastaanottaja P. Mazzei.
- Leiniö, T. 2008. Sairauslomat kertyvät pienelle joukolle. Keski-suomalainen 20.8.2008.
- Leino, E. 2007. Rehabsaurus – uhanalainen eläinlaji? Kuntoutus 4.
- Lindgren, K-A. 2005. Tules, Tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Jyväskylä: Gummerus.
- Lindh, J. 2007. Ammatillisen kuntoutussuunnittelun vuorovaikutteisuuden ja toteutumisen haasteet. Kuntoutus 4.

- Lindh, J. & Suikkanen, A. 2007. Rehabsaurus- lajinsa viimeinen? Kuntoutus 2.
- Lindh, J. & Suikkanen, A. 2008. Ammatillinen kuntoutus pysyvässä muutoksessa. Kuntoutus 1.
- Liukko, S. & Perttula, S. 2006. Opinnäytetyön raportointi. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Manninen, P., Laine, V., Leino, T., Husman, K. & Mukala, K. 2007. Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. Sosiaali- ja terveysministeriö Työterveyslaitos. Toim. P. Manninen. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö Työterveyslaitos, 2007.
- Matti Vanhasen II hallituksen ohjelma. 2007. Valtioneuvosto. Viitattu 3.9.2008. [Http://www.valtioneuvosto.fi/hallitus/hallitusohjelma/fi.jsp](http://www.valtioneuvosto.fi/hallitus/hallitusohjelma/fi.jsp)
- Mäkitalo, J. 2001. Toimintakyky ja toiminnan teoria. Teoksessa Tallo S. (toim. Toimintakyky-viitekehystä arviointiin ja mittaamiseen Turku. Kela, Sosiaali- ja terveysturvan katsauksia 49).
- Nikulainen, S. 2006. Kehittävä työntutkimus ammatillisen kuntoutuksen muutoksessa. Pro gradu. Kuopion Yliopisto, Fysiologian laitos.
- Notkola, V. 2007. Keskustelu kuntoutuksen tulevaisuuden haasteista jatkuu. Kuntoutus 3.
- Paatero, H. 2003. Vastuunjako ja yhteistyö ammatillisessa kuntoutuksessa. Työterveyslääkäri 4.
- Partio, T. 2007. Kelan kuntoutustilasto. Kansaneläkelaitos. Helsinki.
- Peltoniemi, A. 2005. Työllisten työkyky vuonna 2004. Työministeriö. Helsinki. Viitattu 21.8.2008. [Http://www.mol.fi](http://www.mol.fi).
- Pitkittyvä sairausloma ja työhön paluu. Opas työnantajalle. 2005. Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita. 2005:19. Helsinki: Yliopistopaino.
- Rissanen, P., Kallaranta, T., Suikkanen, A. 2008. Kuntoutus. 2 p. Duodecim. Keuruu: Otava.
- Ruuhonen, M. 2007. Asiakkaan asema ja oikeudet palvelujärjestelmän muutoksessa. Kuntoutus 2.
- Salovuori, T. 2007. Mielekkyyden merkityksestä kuntoutumisessa. Kuntoutus 1.
- Sosiaali- ja terveystalouden tutkimus- ja kehittämiskeskus Stakes. Luokituskeskus. 2007. ICF-Toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden kansainvälinen luokitus. Viitattu 4.9.2008. [Http://sty.stakes.fi](http://sty.stakes.fi).
- Suikkanen, A. 2008. Kuntoutuksen merkitys kasvaa. Invalidityö 3.

Työeläkelakipalvelut. Yleistä ammatillisesta kuntoutuksesta. Eläketurvakeskus. [Http://tyoelakelakipalvelu.etk.fi](http://tyoelakelakipalvelu.etk.fi).

Työvoimatoimisto. 2006. Kuntoutuksen maksulliset palvelut. Viitattu 7.8.2008. [Http://www.mol.fi](http://www.mol.fi).

Uutiset. 2008. YLE TV1 21.11.2008.

Vakuutusyhtiö Varma. 2005. Viitattu 26.8.2008. [Http://www.varma.fi](http://www.varma.fi).

Valkeinen, T. 2006. Työnohjaus. Kuntaliitto. Viitattu 9.9.2008.

[Http://kunnat.net](http://kunnat.net).

Valtiokonttori. 2007. Vakuutus. Kuntoutus. Työjärjestelyt kuntoutujan tukena. Viitattu 4.9.2008. [Http://www.valtiokonttori.fi](http://www.valtiokonttori.fi).

Sähköpostivastaukset:

Laaksonen, M. 2008. Ylilääkäri. Mikä on työterveyslääkärin ja terveydenhoitajan vastuu ammatillisessa kuntoutuksessa? Jyväskylä: Jyväskylän Seudun Työterveys. Sähköpostiviestit 10.9.2008 ja 21.11.2008. Vastaanottaja P. Mazzei.

Lammi-Nieminen, T. 2008. Kuntoutusasiantuntija. Jyväskylän kaupungin ammatillisen kuntoutuksen ohjaus. Jyväskylä: Jyväskylän kaupungin sosiaali- ja terveystalokeskus. Sähköpostiviesti 15.9.2008. Vastaanottaja P. Mazzei.

Syrjälä, J. 2008. Kuntoutusasiantuntija. Kuntien eläkevakuutuksen rahoittama ammatillinen kuntoutus. Helsinki: Kuntien Eläkevakuutus. Sähköpostiviesti 1.11.2008. Vastaanottaja P. Mazzei.

Puhelinkeskustelut:

Piili, H. 2008. Eläkeasiamies, Jyväskylä: Jyväskylän kaupungin talouspalvelukeskus. Puhelinkeskustelu 3.11.2008.

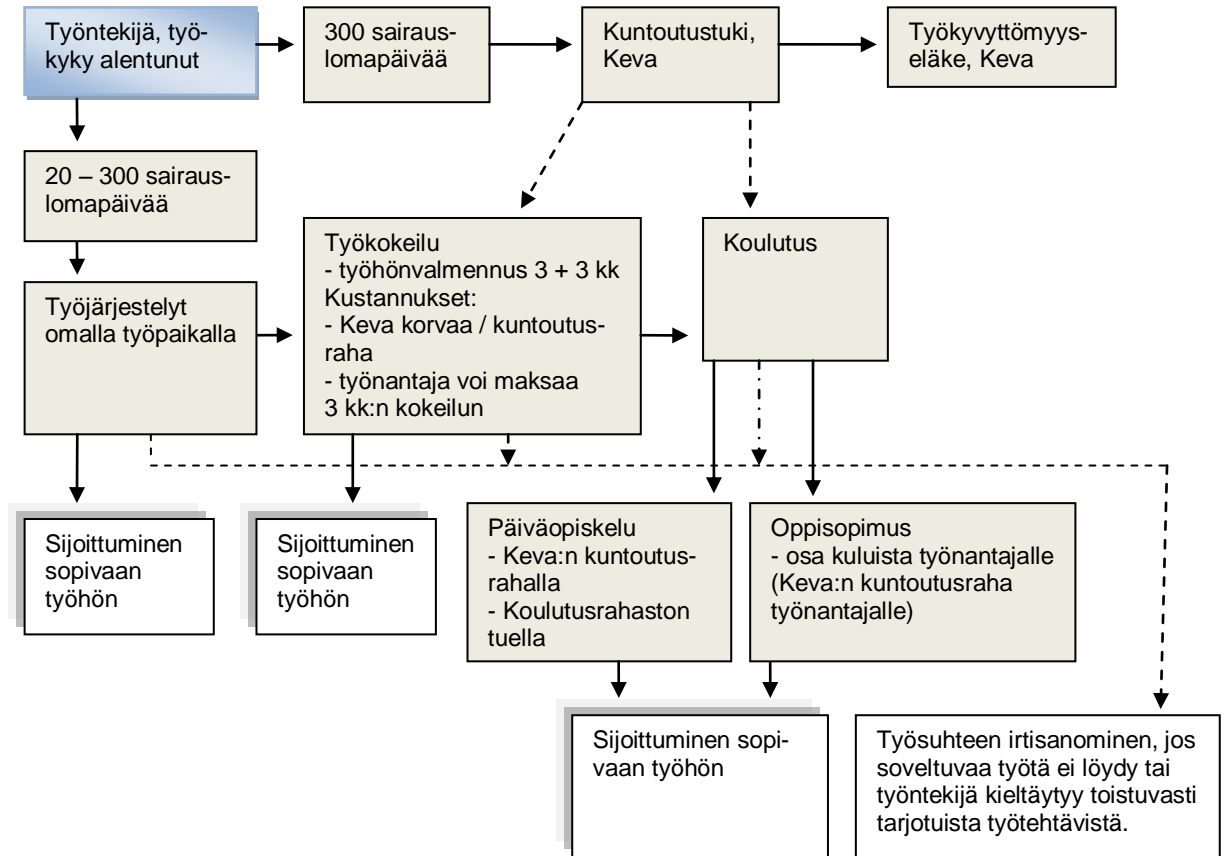
LIITTEET

Liite 1. Kuntoutusjärjestelmät

Kuntoutuksen järjestäjä	Kenelle?	Mitä kuntoutusta?	Mihin otat yhteyttä?	Mitä erityistä
Työterveyshuolto	Työterveyshuollon piiriin kuuluvat työntekijät, joilla on kuntoutuksen tarve.	Ammatillista (esim. työkokeilua omalla työpaikalla). Lääkinnällistä (esim. ryhmäkuntoutusta).	Omaan työterveyshuoltoon.	Kuntoutustarpeen varhainen toteaminen ja kuntoutuspalvelujen piiriin ohjaaminen.
Terveydenhuolto	Terveydenhuoltopalveluita tarvitsevat asiakkaat, joilla on kuntoutuksen tarve.	Lääkinnällistä (esim. terapiat, fysikaaliset hoidot ja neuropsykologinen kuntoutus).	Kotikunnan terveyskeskukseen.	Kuntoutustarpeen varhainen toteaminen.
Kela	Vakuutetut, joilla on työkyvyn menetyksen uhka tai joiden työ- ja ansiokyky on vammaan tai sairauden vuoksi oleellisesti heikentynyt.	Lääkinnällistä tai ammatillista.	Kotikunnan Kelan paikallistoimistoon.	Ammatillista kuntoutusta, ellei henkilö ole vakiintuneesti työelämässä. Vaikeavammaisten kalliit apuvälineet.
Työhallinto	Vajaakuntoiset työvoimatoimiston asiakkaat.	Ammatillista (esim. ammatinvalinnan ohjaus, työvoimakoulutus ja työhönsijoituksen tukitoimenpiteet).	Työvoimatoimistoon	Vajaakuntoisille erityispalveluja.
Tapaturma- ja liikennevakuutus	Työtapaturman, ammattitaudin tai liikennevahingon vuoksi kuntoutusta tarvitsevat asiakkaat.	Tarvittavaa lääkinällistä ja/tai ammatillista.	Asianomaiseen vakuutuslaitokseen tai Vakuutus kuntoutus VKK ry:hyn.	Ensisijaista muuhun kuntoutukseen nähdessä.
Työeläkelaitokset	Vakuutetut työntekijät ja yrittäjät, joilla on viimeisten 5 vuoden ajalta ansioita vähintään 28 249,94 euroa (v.2008) ja jotka ovat työkyvyttömiä tai vaarassa tulla työkyvyttömiksi.	Ammatillista (esim. työkokeilua omalla työpaikalla ja/tai koulutusta uuteen ammattiin).	Työeläkelaitoksiin, joista työnantaja tai yrittäjä itse on ottanut vakuutuksen, kunta-alalla Kuntien eläkevakuutukseen.	Yleensä yli 25-vuotiaita, työelämässä vakiintuneesti olevia.

Kuntien eläkevakuutus. (2008).

Liite 2. Ammatillisen kuntoutuksen prosessikuvaus



(Lammi-Nieminen & Mazzei 2008).

Liite 3. Sairausloman aikajana

Ajankohta	Arviointi	Toimenpiteet	Tulot
Edeltävät tekijät	Hoitava lääkäri: Työterveyshuolto / julkinen sairaanhoito / yksityinen sairaanhoito	Työkykyä ylläpitävä toiminta Ennaltaehkäisevä kuntoutus (ASLAK/TYK) Työjärjestelyt	Palkka (työnantajalle maksettava kuntoutustuki)
Sairastumispäivä	Hoitava lääkäri: Työterveyshuolto / julkinen sairaanhoito / yksityinen sairaanhoito	Sairausloma (A-todistus) Hoito	Palkka
1+9 päivää sairauslomaa		Hoito/kuntoutus	Palkka
60 päivää	Hoitava lääkäri: Työterveyshuolto/ julkinen sairaanhoito / yksityinen sairaanhoito Kuntoutustutkimusyksikkö	Edellytetään kuntoutussuunnitelma (B-todistus) Hoito/kuntoutus	Palkka (työnantajalle maksettava kuntoutustuki / sairauspäiväraha jos työnantaja maksaa palkan)
150 päivää		Kela muistuttaa kuntoutuksen tai eläkkeen hakemisesta Hoito/kuntoutus	Kuntoutustuki/ sairauspäiväraha
Yli 300 päivää		Hoito/kuntoutus	Työkyvyttömyyseläke/ Kuntoutustuki/ Työttömyyskorvaus

Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 34. (Työterveyslaitos. 2006, 25).