

## Webinaarin [Työkykyinen Suomi 8.6.2026](#) osallistujien kysymykset ja laaditut vastaukset

### Sisällysluettelo

1. Miten ohjeistamme hyvinvointialueet toimimaan niiden asiakkaiden kohdalla, joilla ei ole työterveyshuoltoa (heitäkin on, vaikei saisi olla)? .....	2
2. Onko hyvän työn ohjelmassa huomioitu niitä työtehtäviä, jotka voi jatkossa ulkoistaa tekoälyn tehtäväksi? .....	2
3. Miten osaamishaasteisiin voidaan vastata? aikuiskoulutustuki on lakkautettu, hyvät vaihtoehdot rahoittaa opintoja aikuisiällä? .....	3
4. Onko olemassa tilastoja eri toimialoilta määräaikaisten työkyvyttömyyseläkkeiden pituuksista? Tai onko tietoa, kuinka usein määräaikaiselta työkyvyttömyyseläkkeeltä palataan omaan tai uuteen työhön eri toimialoilla? .....	4
5. Kuntoutushakemusten (ja tk-eläke-) hylkäävien päätösten määrät ovat korkeita ja kasvusuunnassa. Kuitenkin tiedetään, että kuntoutukseen tulisi hakeutua tarpeeksi ajoissa. Mitä tälle olisi tehtävissä, ja kenen? .....	5
6. Kun arvioidaan työkykyä tai pohditaan esim. pitkäaikaistyöttömyyden syitä, miten huomioidaan työelämän vaatimusten kasvu ja teknologiset muutokset sekä digitalisaatio? Voiko työelämän nopea kehitys tuoda uuden joukon työkyvyttömiä, jotka olisivat pärjänneet työelämässä ennen muutoksia? Työelämän nopea kehitys teknologian ja digitalisaation myötä on helpottanut montaa asiaa työssä, mutta kuinka paljon sen kääntöpuolta tutkitaan? Mikä vaikutus on sosiaalisten kontaktien vähentymisellä ja vähenevillä fyysisillä tehtävillä? .....	7
7. Tehdäänkö näiden yhteistyöalueiden välillä yhteistyötä - Etelä-Suomi, Sisä-Suomi, Pohjois-Suomi...? Esim. vertailuja, hyvien käytäntöjen jakamista, arviointia seurantaa jne. ....	8
8. Onko jotain toimenpiteitä tehty eettisen kuormituksen vähentämiseksi ja ennalta ehkäisemiseksi? Jos niin mitä? .....	9
9. Kuinka paljon TYÖOTE-toimintamallin piirissä on ollut asiakkaita? Ja onko alueellisesti määrissä eroja? .....	10
10. Miten voimme ennalta ehkäistä sitä, että koettu työkyky ei romahtaisi ennusteen mukaan? Tai miten tuohon romahtamiseen voi varautua? .....	10
11. Työelämään opastaminen jo opiskeluvaiheessa - oppilaitoksissa yhdessä ao. toimijoiden kanssa - saattaisi olla yksi ratkaisu siihen, että suurempi osa nuorista pysyisi työelämässä siinä "kuljettajan paikalla". ....	11
12. Onko saatavilla dataa, kuinka moni saa .....	13
○ työpaikallaan itselle muokatun työn, kun on todettu, että työkyky on alentunut .....	13
○ lisää koulutusta, jotta pystyisi jatkamaan työssä, kun työkyky on alentunut? .....	13

## 1. Miten ohjeistamme hyvinvointialueet toimimaan niiden asiakkaiden kohdalla, joilla ei ole työterveyshuoltoa (heitäkin on, vaikei saisi olla)?

[Terveydenhuoltolaki \(1326/2010\)](#) mukaan hyvinvointialueen tulee järjestää väestölle terveysneuvontaa ja terveystarkastuksia. Tämä koskee myös niitä työikäisiä henkilöitä, jotka eivät kuulu työterveyshuollon tai opiskeluterveydenhuollon piiriin. Erityisesti työttömien osalta terveystarkastuksiin sisältyy työ- ja toimintakyvyn arviointi ja tukeminen. ”Työttömien työ- ja toimintakykyä täytyy arvioida asiakkaan tarpeen mukaan työttömyyden eri vaiheissa perusterveydenhuollossa ja tarpeen vaatiessa erikoissairaanhoidossa. Tarvittaessa henkilöt on ohjattava hoitoon tai lääkinälliseen, ammatilliseen tai sosiaaliseen kuntoutukseen” (Lähde/ lisätietoa: [Työttömien terveyspalvelut](#), STM).

Työkyvyn tuen palveluiden toteuttamiseksi olennaista on rakentaa sujuvat palveluketjut perusterveydenhuollon, sosiaalipalvelujen, työllisyyspalvelujen ja tarvittaessa kuntoutuksen toimijoiden välille. Terveydenhuoltolain 2 § 5 mom. mukaan lain tarkoituksena on ”vahvistaa perusterveydenhuollon toimintaedellytyksiä ja parantaa terveydenhuollon toimijoiden välistä yhteistyötä, hyvinvointialueen eri toimialojen välistä yhteistyötä ja hyvinvointialueen ja kunnan välistä yhteistyötä sekä muiden toimijoiden kanssa tehtävää yhteistyötä terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi sekä sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisessä.”

”Iso osa työssäkäyvistä väestöstä asioi sekä työterveyshuollossa että julkisessa perusterveydenhuollossa.” ”Työkykyasioiden systemaattinen ohjaus julkisesta perusterveydenhuollosta työterveyshuoltoon parantaa työkyvyn tukea ja lisää tuottavuutta ja helpottaa terveysasemien henkilöstön työtä.” (Lähde/ lisätietoa: [Lähettyökykyasioiden koordinointiin työterveyshuollossa, Työterveyslaitos](#))

Muita lähteitä:

- [Laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä \(612/2021\)](#)
- [Sosiaalihuoltolaki \(1301/2014\)](#)
- [Suomen perustuslaki \(731/1999\)](#)
- [Työterveyshuoltolaki \(1383/2001\)](#)

## 2. Onko hyvän työn ohjelmassa huomioitu niitä työtehtäviä, jotka voi jatkossa ulkoistaa tekoälyn tehtäväksi?

Hyvän työn ohjelmassa tarkastellaan työnjaon selkeyttämistä ja tehtävien vähentämistä. Tekoälyn ja digitalisaation mahdollisuudet tunnistetaan osana työn tuottavuuden parantamista, mutta yksityiskohtainen AI-ulkoistaminen on vielä kehitteillä.

Lähde/ lisätietoa: [STM Hyvän työn ohjelma 2024–2027](#)

### 3. Miten osaamishaasteisiin voidaan vastata? aikuiskoulutustuki on lakkautettu, hyvät vaihtoehdot rahoittaa opintoja aikuisiällä?

Aikuiskoulutustuen lakkauttamisen jälkeen osaamishaasteisiin vastataan useiden toisiaan täydentävien keinojen avulla.

#### 1. Kelan opintotuki myös aikuisille

Aikuinen voi saada tietyin kriteerein Kelan opintotukea.” Opintoraha, opintolaina ja asumislisä muodostavat yhdessä opintotuen.”

Lähde / lisätieto: [Opiskelijan tuet korkeakoulussa, Kela](#))

”Opintotuen tavoitteena on opintojen aikaisen toimeentulon turvaaminen päätoimisille opiskelijoille.”

Lähde/ lisätieto: ([Opintotuki, OKM](#))

#### 2. Opiskelu työttömyysetuudella

Työtön työnhakija voi tietyin edellytyksin opiskella työttömyysetuudella. ” Kriteerien täyttyessä opiskelua voidaan tukea työttömyysetuudella, jolloin opintojen ajalta voi saada työttömyyspäivärahaa tai työmarkkinatukea.” ”Työttömyysetuudella tuettu omaehtoinen opiskelu on tarkoitettu työnhakija-asiakkaille, joilla on työllisyysalueen toteama koulutustarve ja joilla koulutus parantaa avoimille työmarkkinoille työllistymistä.”

Lähde/ lisätieto: [Omaehtoinen opiskelu työttömyysetuudella \(OMO\)](#)

#### 3. Oppisopimuskoulutus

”Oppisopimuksella voivat opiskella kaikki 15-vuotiaat ja sitä vanhemmat, jotka haluavat ammatillisen koulutuksen, haluavat kehittää osaamistaan käytännönläheisellä koulutuksella, tarvitsevat todistuksen ammattitaidostaan ja/tai tarvitsevat täydennystä ammattitaitoonsa lisäkoulutuksella.”

Lähde / lisätieto: <https://oppisopimus.fi>

#### 4. Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen (JOTPA) rahoittamat koulutukset

Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus rahoittaa tutkintoa lyhyempiä koulutuksia, ohjausta ja muita osaamispalveluita valtionavustuksilla ja hankinnoilla. Lähde/ lisätieto:

<https://www.jotpa.fi/fi/rahoitus>

#### 5. Työnantajan rahoittama koulutus

” Henkilöstökoulutuksen avulla työntekijäsi voivat pitää osaamisensa ajan tasalla ja voit parantaa yrityksesi kilpailukykyä. Suunnittele koulutuksen sisältö henkilöstö- ja yksilötasolla.” Lähde:/ lisätietoa: Suomi.fi/ Työnantajuuus / [Henkilöstökoulutus](#)

#### 4. Onko olemassa tilastoja eri toimialoilta määräaikaisten työkyvyttömyyseläkkeiden pituuksista? Tai onko tietoa, kuinka usein määräaikaiselta työkyvyttömyyseläkkeeltä palataan omaan tai uuteen työhön eri toimialoilla?

- ” Aiemman, pääosin kotimaisen tutkimustiedon perusteella kuntoutustuelta eli määräaikaiselta työkyvyttömyyseläkkeeltä takaisin työhön palaaminen ei ole yleistä. Aiemmissa kotimaisissa työeläkejärjestelmään kohdistuneissa tutkimuksissa työhön palanneiden osuudet ovat vaihdelleet pääosin reilusta kymmenestä prosentista 25 prosenttiin.”

Lähde/ lisätietoa: [Määräaikaisen työkyvyttömyyseläkkeen jälkeinen työhön paluu on yleisempää kuntoutukseen osallistuneilla, Eläketurvakeskus](#)

- Työhön paluuta edistävät tekijät (ei toimialoittain):

” Voimassa oleva työsuhte ennen kuntoutustuen alkamista, nuorempi ikä ja kuntoutustoimenpiteisiin osallistuminen edistävät kirjallisuuskatsauksen mukaan työhön paluuta.– Jos perusteena kuntoutustuelle oli somaattinen sairaus, kuten tuki- ja liikuntaelinten sairaus, työhön paluu oli tutkimusten mukaan todennäköisempää verrattuna mielenterveyden häiriöihin, sanoo Kelan tutkimuspäällikkö **Karoliina Koskenvuori**.”

Lähde/ lisätietoa: [Määräaikaisen työkyvyttömyyseläkkeen jälkeinen työhön paluu on yleisempää kuntoutukseen osallistuneilla, Eläketurvakeskus](#)

- Julkinen vs. yksityinen sektori:

”Kevan tekemän tilastaselvityksen mukaan noin 15 % määräaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle joutuneista palasi työhön pysyvästi. Valtaosa heistä palasi työhön vuoden yhtäjaksoisen kuntoutustuella olon jälkeen.”” Vuonna 2019 kaikista Kevassa arvioituista työkyvyttömyyseläkehakemuksista yli puolet oli kuntoutustukihakemuksia. Kaksi kolmannesta täysistä kuntoutustukihakemuksista oli jatkohakemuksia. Kuntoutustukien osuus myönnettyistä ja maksussa olevista eläkkeistä on samankaltainen myös yksityisellä sektorilla.” Lähde: / lisätietoa: [Määräaikaiselta työkyvyttömyyseläkkeeltä työhön palataan nopeasti, Keva](#)

- Eläketurvakeskus tuottaa laajasti rekisteripohjaisia tilastoja

työkyvyttömyyseläkkeistä ja kuntoutuksesta. Lisätietoa: [Tilastot, Eläketurvakeskus](#)

”Eläketurvakeskuksen tutkimuksen mukaan työkyvyttömyyseläkeriskin yritystasoinen vaihtelu on vähäistä. Riski selittyy lähes kokonaan yksilötason tekijöillä. Suurin työkyvyttömyyseläkeriski on sosiaali- ja terveysalalla”. ”Vaikka suurin osa eroista selittyy yksilöllisillä tekijöillä, yrityksillä on kuitenkin tärkeä rooli siinä, kuinka työtä muokataan jäljellä olevaa työkykyä vastaavaksi”, kertoo erikoistutkija Mikko Laaksonen Eläketurvakeskuksesta.

Lähde/ lisätietoa: [ETK-tutkimus: Työkyvyttömyysriski selittyy enimmäkseen yksilötason tekijöillä.](#)

Tilasto Kelan kuntoutuksesta (SVT) antaa kokonaiskuvan Kelan kuntoutuksesta. Se tarjoaa eri näkökulmista tilastoja

- kuntoutujista ja etuuksien saajista
- kustannuksista
- sairausperusteista
- iästä, työtilanteesta ja ammattiasemasta

Lisätietoa: [Tilasto Kelan kuntoutuksesta \(SVT\)](#)

## 5. Kuntoutushakemusten (ja tk-eläke-) hylkäävien päätösten määrät ovat korkeita ja kasvusuunnassa. Kuitenkin tiedetään, että kuntoutukseen tulisi hakeutua tarpeeksi ajoissa. Mitä tälle olisi tehtävissä, ja kenen?

- Kuntoutus- ja työkyvyttömyyseläkehakemusten korkea ja pitkään kasvanut hylkäysosuus on monisyinen ilmiö, eikä sitä selitä yksi yksittäinen tekijä. Lähde/ lisätietoa: [Työkyvyttömyyseläkkeiden ja työeläkekuntoutuksen hylkäysten kasvu on monisyinen ilmiö, Keva](#)
- ”Lähes 60 prosentilla työkyvyttömyyseläkkeen saajista syy työkyvyttömyyteen oli tuki- ja liikuntaelinsairaus tai mielenterveyden häiriö. Moni näistä henkilöistä olisi voinut välttyä työkyvyttömyyseläkkeeltä, jos työkyvyn tukitoimia olisi hyödynnetty riittävän varhain”. ”Työpaikoilla on keinoja tukea työntekijöiden työkykyä eri sairauksissa. Esimerkiksi työn muokkauksella, psykososiaalisen työympäristön ja ergonomian kehittämisellä, korvaavan työn mallilla ja elintapainterventioilla voidaan tukea tuki- ja liikuntaelinten terveyttä sekä mielenterveyttä.” ”Vaikeakaan mielenterveyshäiriö ei aina ole työntöön este, ja työhön osallistumista, esimerkiksi osa-aikaisesti, olisi tärkeä vahvistaa myös mielenterveyshaasteissa. Tämä saattaa edellyttää kulttuurin muutosta ja ymmärrystä siitä, että työssä voi jatkaa haastavistakin mielenterveysongelmista huolimatta. Myös ammatillinen kuntoutus on hyvä keino tukea työssä jatkamista. Tämä työkyvyn tukitoimi jää hyödyntämättä niillä, jotka päätyvät työkyvyttömyyseläkkeelle suoraan.” Lähde/

lisätietoa: [Varman tutkimus: Moni suoraan työkyvyttömyyseläkkeelle päätyneet olisi hyötynyt työkyvyn tukitoimista, Varma](#)

- o ”Työikäisten työkyvyn ja työllistymisen tuki on jakautunut useille eri toimijoille, mikä monimutkaistaa jatkohoidon, kuntoutuksen, työssä jatkamisen ja työllistymisen suunnittelua.” Ratkaisut edellyttävät toimia useilta toimijoilta. Lähde/ lisätietoa: [Kuntoutumistalo, Monialainen verkosto työkyvyn tukemisessa, Terveyskylä](#)
- o ”Vuonna 2025 annetuista kuntoutuspäätöksistä 55 prosenttia oli hylkäksiä. ”” Vuonna 2025 kaikista hylkäyspäätöksen saaneista 64 prosentilla ei ollut riittävää työkyvyttömyyden uhkaa. Heillä lääketieteelliset löydökset olivat käytettävissä olevien lausuntojen perusteella vähäisempiä, eikä niiden katsottu aiheuttavan pidempiaikaista työkyvyttömyyden uhkaa.” Lähde/ lisätietoa: [Työeläkekuntoutus](#)

#### *Mitä olisi tehtävissä – ja kenen vastuulla?*

- o ” – Keskeistä on, että tehokkaat työkyvyn tukikeinot otetaan käyttöön jo ennen sairauspoissaolon pitkittymistä. Nykyistä paremmin tulisi hyödyntää työterveyshuollon erityisosaamista työkyvyn arvioinnissa ja työkyvyn tukemisessa, sanoo tutkimuspäällikkö **Hanna Hakulinen** Työterveyslaitoksesta.” Lähde/ lisätietoa: [Hyvä yhteistyö, osaaminen ja varhainen reagointi parantavat työssäkäyvien mielenterveyttä, Työterveyslaitos](#)
- o ”Jos olet työssä: Keskustele työterveyslääkärisi ja esihenkilösi kanssa tilanteestasi. Etsikää yhdessä ratkaisuja, jotka tukevat työkykyäsi. Sopikaa, miten lähdette asiassa etenemään. Jos et ole työssä: Keskustele hoitavan lääkärisi kanssa tilanteestasi. Etsikää yhdessä ratkaisuja, jotka tukevat työkykyäsi. Sopikaa, miten lähdette asiassa etenemään.” Lähde/ lisätietoa: [Mitä tehdä kun oma työkyky on heikentynyt?, Keva](#)
- o Työkykyjohtamiseen liittyvän osaamisen parantaminen” Työkykyjohtaminen on suunnitelmallista työpaikan toimintaa, jossa työkyky ymmärretään laaja-alaisesti. Se sisältää sekä ennakoivia, että työssä jatkamista ja työhön paluuta tukevia toimia, joissa:
  - o tunnistetaan ja vahvistetaan työntekijöiden ja työyhteisöjen voimavaratekijöitä.
  - o ennakoidaan työkykyä, terveyttä ja työturvallisuutta uhkaavia riskejä.
  - o tuetaan työntekijän työssä jatkamista ja työhön paluuta yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa.”Lähde/ lisätietoa: [Työkykyjohtaminen, Työterveyslaitos](#)
- o ” Työnantajan on järjestettävä työntekijöilleen työterveyshuolto. Yrittäjille työterveyshuollon järjestäminen on vapaaehtoista.”” Työterveyshuollon tavoitteena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoimin edistää:
  - o työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa
  - o työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä
  - o työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta

- o työyhteisön toimintaa ”

Lähde/ lisätietoa: [Työterveyshuolto edistää työntekijöiden terveyttä ja toimintakykyä, STM](#)

- o Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö on laatinut oppaan: [Valtakunnalliset lääkinnälliseen kuntoutukseen ohjaamisen perusteet 2022. Opas terveyden- ja sosiaalihuollon ammattilaisille ja kuntoutuksen parissa työskenteleville](#)
- o Uusi toimintasuunnitelma ohjaa kuntoutuksen kehittämistä. Lisätietoa: [Uusi toimintasuunnitelma ohjaa kuntoutuksen kehittämistä, STM](#)

6. Kun arvioidaan työkykyä tai pohditaan esim. pitkäaikaistyöttömyyden syitä, miten huomioidaan työelämän vaatimusten kasvu ja teknologiset muutokset sekä digitalisaatio? Voiko työelämän nopea kehitys tuoda uuden joukon työkyvyttömiä, jotka olisivat pärjänneet työelämässä ennen muutoksia? Työelämän nopea kehitys teknologian ja digitalisaation myötä on helpottanut montaa asiaa työssä, mutta kuinka paljon sen käänköpuolta tutkitaan? Mikä vaikutus on sosiaalisten kontaktien vähentymisellä ja vähenevillä fyysisillä tehtävillä?

- o ”Työkyvyn heikentyessä terveydellisten tekijöiden selvittäminen kuuluu ensisijaisesti työterveyshuollolle. Vaativissa tapauksissa työkyvyn arviointi edellyttää laaja-alaista työkyvyn ja kuntoutuksen osaamista sekä moniammatillista yhteistyötä.” Lähde/ lisätietoa: [Työkyvyn arviointi, Työterveyslaitos](#)
- o ”Digitalisaatio muuttaa työn tekemisen tapoja eri toimialoilla ja tehtävissä. Digitalisaation vaikutukset työhön ja työhyvinvointiin eivät ole kuitenkaan suoraviivaisia.” Lähde/ lisätietoa: [Digitalisaatio ja työ, Työterveyslaitos](#)
- o Teknologinen murros ei automaattisesti lisää työkyvyttömyyttä, mutta se siirtää työkykyriskejä fyysisestä kuormituksesta psyykkiseen ja kognitiiviseen kuormitukseen. ”Työn kognitiiviset vaatimukset liittyvät esimerkiksi tiedonkäsittelyyn, muistiin, päätöksentekoon ja ongelmanratkaisuun. Tämän päivän työelämään kuuluu jatkuva uuden oppiminen sekä uusien työvälineiden ja toimintatapojen haltuun ottaminen. On tärkeää muistaa, että kognitiivinen kuormitus ei suinkaan aina ole negatiivista, vaan sopivissa määrin se voi myös motivoida, innostaa ja haastaa. Kognitiiviset vaatimukset muuttuvat kuormitukseksi vasta silloin, kun ne ylittävät yksilön kapasiteetin.” Lähde:/ lisätietoa: [Kognitiivinen ergonomia, Työturvallisuuskeskus](#).
- o ”Etänä työskentely voi lisätä hyvinvointia ja keventää työtaakkaa, mutta se ei hyödytä kaikkia yhtä paljon.” Lähde/ lisätietoa: [Etätöön hyödyt eivät jakaannu tasan – vaikutukset vaihtelevat työntekijäryhmittäin, Työterveyslaitos](#)
- o ”Mielenterveyden ja henkisen työkyvyn rooli korostuu osaamiseen ja innovaatioihin nojaavassa yhteiskunnassa, jossa työ on jatkuvassa muutoksessa. Mielenterveys on psyykkisen elämän tasapainoa ja hyvinvointia, ei vain mielenterveyden ongelmien puuttumista.” Lähde/ lisätietoa: [Työelämä ja mielenterveys, Työterveyslaitos](#)

- ”Suositusta vähäisempi reippaan ja rasittavan liikkumisen määrä eli liikkumattomuus aiheuttaa Suomessa vuosittain yli 3 miljardin euron kustannukset. Liikkumattomuus lisää riskiä useille kansansairauksille, kuten tyypin 2 diabetekselle ja sydän- ja verisuonisairauksille.” Lähde/ lisätietoa: [Liikkumattomuuden kustannukset Suomessa, UKK-instituutti](#)
- ”Liikkumisella on vahva yhteys työkykyyn, palautumiseen ja työyhteisöjen toimivuuteen”. ”Liikkumisen edistämisen starttipaketti tarjoaa johtajille ja esihenkilöille kaksi käytännön työkalua työyhteisön liikkumisen tukemiseen osana työpaikan arkea.” Lähde/ lisätietoa: [Työkäisten treenikassi, Työterveyslaitos, Liikkumattomuuden kustannukset Suomessa, UKK-instituutti](#)

## 7. Tehdäänkö näiden yhteistyöalueiden välillä yhteistyötä - Etelä-Suomi, Sisä-Suomi, Pohjois-Suomi...? Esim. vertailuja, hyvien käytäntöjen jakamista, arviointia seurantaa jne.

Yhteistyöalueiden välillä tehdään yhteistyötä sekä lakisääteisesti että käytännön kehittämistyössä ja sitä tuetaan valtakunnallisesti.

- ”Jokainen hyvinvointialue kuuluu yhteen yhteistyöalueeseen. Yhteistyöalueita on viisi, ja jokaisella on yksi yliopistollinen sairaala. Yhteistyöalueet edistävät sosiaali- ja terveydenhuollon alueellista yhteensovittamista ja kehittämistä sekä hyvinvointialueiden välistä yhteistyötä. Samaan yhteistyöalueeseen kuuluvat hyvinvointialueet laativat keskinäisen yhteistyösopimuksen, jossa sovitaan muun muassa hyvinvointialueiden välisestä työnjaosta.” Lähde/ lisätietoa: [Sosiaali- ja terveydenhuollon yhteistyöalueet, STM](#)
- ”Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL) laatii vuosittain lakisääteiset asiantuntija-arviot sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä valtakunnallisesti, yhteistyöalueittain ja hyvinvointialueittain.” Lähde/ lisätietoa: [Sosiaali- ja terveydenhuollon järjestäminen Suomessa: Valtakunnallinen asiantuntija-arvio, syksy 2025, THL](#)
- ”Kuntien ja hyvinvointialueiden sovitut yhteiset käytännöt ja sujuva tiedonkulku antavat hyvät edellytykset toimivalle yhteistyölle.”  
Lähde/ lisätietoa: [Kuntien ja hyvinvointialueiden yhteistyön hyvät, THL](#)
- ”TEAvisari on työväline kunnille, hyvinvointialueille ja kouluille. Tiedot kuvaavat terveydenedistämistäktiivisuutta eli kunnan ja hyvinvointialueen toimintaa asukkaidensa terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi” Lähde/ lisätietoa: [TEAvisari, THL](#)

## 8. Onko jotain toimenpiteitä tehty eettisen kuormituksen vähentämiseksi ja ennalta ehkäisemiseksi? Jos niin mitä?

- ”Valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalan eettinen neuvottelukunta ETENE on julkaissut päivitetyt sosiaali- ja terveysalan eettiset periaatteet. Periaatteet kokoavat yhteen sosiaali- ja terveysalan yhteisen arvopohjan ja tukevat eettisesti kestävää päätöksentekoa sosiaali- ja terveydenhuollossa.”  
Lähde/ lisätietoa: [Sosiaali- ja terveysalan eettiset periaatteet päivitetty – mukana nyt eettinen stressi ja moraalinen rohkeus, STM 2026](#)
  - Meneillään olevassa ”Hankkeessa selvitetään sosiaalityöntekijöiden työn kuormitus- ja voimavaratekijöitä, erityisesti eettistä kuormitusta, toimintaympäristön muutoksessa. Hankkeessa kehitetään yhteisöllinen työpaikkainterventio, jonka avulla sosiaalityöntekijät voivat tunnistaa eettisesti kuormittavia tilanteita ja luoda ratkaisuja eettisen kuormituksen vähentämiseksi ja työkyvyn tukemiseksi.”  
Lähde/ lisätietoa: [Yhteisölliset keinot sosiaalityöntekijöiden eettisen kuormituksen vähentämiseen työympäristön muospaineessa - SOSE, Työterveyslaitos](#)
  - Tutkimusnäyttö: ”Tutkimus osoittaa, että eettinen työkuormitus heikentää sote-työntekijöiden jaksamista ja työkykyä. Erityisen haitallista eettinen kuormitus on silloin, kun työhön liittyy samaan aikaan muitakin kuormitustekijöitä.” Lähde/ lisätietoa: [Eettinen kuormitus keskusteluun sote-alalla, Työterveyslaitos](#)
  - Työturvallisuuskeskus ja Työterveyslaitos ovat julkaisseet työkaluja ja oppaita, joilla työpaikat voivat:
    - tunnistaa eettisesti kuormittavat tilanteet
    - ottaa ne systemaattisesti puheeksi
    - sopia yhteisistä toimintatavoista ja rajoista
- Lisätietoa:
- [Eettinen kuormitus työssä, Työturvallisuuskeskus](#)
  - [Eettinen kuormitus ja sen hallinta, Työterveyslaitos](#)

## 9. Kuinka paljon TYÖOTE-toimintamallin piirissä on ollut asiakkaita? Ja onko alueellisesti määrissä eroja?

- TYÖOTE-toimintamallin käytöstä löytyy esim. seuraavista lähteistä tietoja:
  - [Työote-malli: työterveyshuolto osana sotea, Työterveyslaitos](#)
  - [Kanta-Hämeen hyvinvointialueella on käynnistetty Työote-toimintamalli, eli vastuullinen työkyvyn tuki](#)
  - [Vastuullinen työkyvyn tuki, opinnäytetyö 2022](#)
  - [TYÖOTE-malli rakentuu hyvinvointialueelle yhteistyön voimin, Työterveyslaitos](#)
  - [Työote-toimintamalli laajenee perusterveydenhuoltoon, Lääkärilehti](#)
- Tarkempia tietoja voi tiedustella Työterveyslaitoksen asiantuntijoilta. Lisätietoa (yhteystiedot asiantuntijoihin): [TYÖOTE-tietopaketti terveydenhuollon ammattilaisille](#)

## 10. Miten voimme ennalta ehkäistä sitä, että koettu työkyky ei romahtaisi ennusteen mukaan? Tai miten tuohon romahtamiseen voi varautua?

- ”Työkuormituksen helpottamiseksi ja työkyvyn edistämiseksi vanhuspalveluissa ja soteorganisaatioissa huomio tulee kääntää yhteisöllisiin ratkaisuihin, kuten työyhteisön yhteistyön sujuvuuteen, päätöksenteon oikeudenmukaisuuden lisäämiseen ja valmentavan johtajuuden vahvistamiseen.”  
Lähde/ lisätietoja: [Työn kuormitus- ja voimavaratekijät: Miten ylläpidetään vanhuspalveluissa työskentelevien työkykyä?, Työelämä tutkimus](#)
- ”Koetun työkyvyn arvio on yksinkertainen ja edullisesti toteutettava menetelmä, joka voi toimia sosiaali- ja terveydenhuollon apuna asiakkaiden työkykyriskin tunnistamisessa.” Lähde/ lisätietoja: [Työntekijän koettu työkyky ennustaa sairauspoissaoloja ja työterveyshuollon kustannuksia, Lääkärilehti](#)
- ”Sosiaali- ja terveysministeriö asetti 6.6.2025 kolmikantaisen työryhmän selvittämään työikäisten mielenterveysongelmien ehkäisyä ja hoitoa koskevia keinoja.” ”Työryhmä näkee välttämättömänä pitkäjänteisen politiikka-, sektori- ja organisaatorajat ylittävän laaja-alaisen ratkaisukokonaisuuden, jotta pysyviä tuloksia työkykyisyyden vahvistamisessa ja työkyvyttömyysjaksojen vähentämisessä voidaan saavuttaa. Väestön hyvä työ- ja toimintakyky vahvistaa samalla yhteiskunnan kokonaisturvallisuutta.” Lähde/ lisätietoja: [Työikäisten mielenterveysongelmien ehkäisy ja hoito: Ongelmien ehkäisyä ja hoitoa koskevia keinoja selvittävän työryhmän loppuraportti. STM](#)
- Asiantuntijat työkyvyn tukena: ”Työterveyshoitajat ja työhyvinvoinnin sekä työkyvyn asiantuntijat ovat keskeisessä roolissa työkyvyn tukemisessa. Heidän työnsä perustuu ennaltaehkäisyyn, varhaiseen tukeen sekä luottamukseen ja jatkuvaan yhteistyöhön. Kohdennetut terveystarkastukset, varhaisen tuen mallit ja yksilöllinen

- ohjaus muodostavat kokonaisuuden, joka auttaa paitsi tunnistamaan riskejä, myös vahvistamaan työntekijän voimavaroja jo ennen kuormituksen kasautumista hallitsemattomaksi. Kuormittumisessa huomioidaan myös työilmapiiri.” Lähde/ lisätietoja: [Työkyvyn tukeminen on investointi tulevaisuuteen – ennaltaehkäisevän työn arvo näkyy jokaisessa työpäivässä, Työterveyshoitajat](#)
- ”Monialaista yhteistyötä tarvitaan niin yhteiskunnan, työpaikan kuin sosiaali- ja terveydenhuollon toimijoiden kesken.” ”Monialainen yhteistyö eri tahojen, toimijoiden tai organisaatioiden kesken voi toteutua yhteistoimijuuden avulla. Tällä tarkoitetaan keskinäisessä vuorovaikutuksessa jaettava tietoa, yhdessä tunnistettujen ja asetettujen tavoitteiden ja niistä johdettujen toimenpiteiden toteuttamista yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. Työkyvyn edistämisen on oltava toimijoiden yhteisenä tavoitteena.” Lähde/ lisätietoja: [Väestön työurien vahvistaminen työkykyä tukemalla, STM](#)
  - ”Työurien pidentämistä ja työllisyysasteen nostamista voidaan tukea sekä työllisille että työttömille kohdistetulla varhaisella työkyvyn tuella. Riittävä toimeentulo on tärkeä osa hyvinvointia, mikä näkyy myös koetussa työkyvyssä. Tämä tulisi huomioida siten, että työttömien jokapäiväiseen toimeentuloon ei kohdistettaisi enempää painetta. Samalla on tärkeä huolehtia siitä, että työmarkkinoiden kehitys ei johda tilanteeseen, jossa yhä harvempi työllinen saa työstään riittävän toimeentulon arkipäivässä selviytymiseen.” Lähde/ lisätietoja: [Työttömien ja työllisten koettu työkyky ja toimeentulo, Saikku ja Hannikainen 2018](#)
  - ”Työelämässä tarvitaan joustoa sovittaa tehtäviä vastaamaan työntekijän vahvuuksia, huomioiden rajoitteet työkyvyssä. Sosiaaliturvan tulisi kannustaa tarvittaessa osa-aikatyöhön. Työkykyä tukevien palvelujen kehittäminen sekä työterveyshuollon ja hyvinvointialueiden palvelujen toiminnallinen integraatio mahdollistaa myös osatyökykyisten laajan työelämäosallisuuden. Työterveyslaitoksen työkyvyn ennustemallit osoittavat, että työkyvyn menettämisen riski on ennakoitavissa useiden vuosien päähän.” Lähde/ lisätietoja: [Ratkaisuja kestäväen yhteiskunnan rakentamiseen, THL-Rapotti 1/2025](#)

11.Työelämään opastaminen jo opiskeluvaiheessa - oppilaitoksissa yhdessä ao. toimijoiden kanssa - saattaisi olla yksi ratkaisu siihen, että suurempi osa nuorista pysyisi työelämässä siinä "kuljettajan paikalla".

- ”Työelämässä tarvitaan moninaisia taitoja, joita kannattaa harjoitella jo opiskeluaikana. Ammatillisen osaamisen lisäksi muun muassa yhteistyötaitoista, ongelmanratkaisutaidoista sekä oma-aloitteisuudesta on merkittävää hyötyä työelämässä. Hyvät työelämävalmiudet vahvistavat itsetuntoa ja pärjäämistä työpaikalla.” Lähde/ lisätietoja: [Työelämävalmiuksien tukeminen oppilaitoksessa, Mielenterveystalo.fi](#)

- ” Ohjaamo-palveluista on todennettuja hyötyjä: sen asiakkaat ohjautuvat jonkin verran muita tehokkaammin työllistymistä edistäviin palveluihin ja heillä on pienempi todennäköisyys jäädä toimeentulotuen asiakkaksi. Verrattuna vain TE-palvelun asiakkaisiin, Ohjaamon asiakkaat sijoittuvat useammin työhön tai opintoihin.” Lähde/ lisätietoja: [Nuorten paikka työelämässä, Sitra](#)
- Tarvitaan mm. itsensä johtamisen taitoja. ”Itsensä johtaminen on omien ajatusten ja tunteiden johtamista. Se on kykyä motivoida itseään silloinkin, kun työn alla on rutiinitehtävä tai vähemmän mukava tehtävä. Se on myös kärsivällisyyttä, sillä välillä asiat etenevät hitaammin kuin itse toivoisi. Lähde/ lisätietoja: [Kaikki tarvitsevat itsensä johtamisen taitoja, Työturvallisuuskeskus](#)
- ”Oppimista ja osaamisen kehittämistä työssä voidaan tarkastella yksilöllisenä sekä yhteisöllisenä ilmiönä. Työntekijä voi oppia työssä hankkimalla uutta tietoa tai opettelemalla uusia taitoja. Nopeasti muuttuvassa työelämässä on tärkeää rakentaa jatkuvasti yhteisiä työtä uudistavia käytäntöjä ja yhteisen oppimisen areenoita.” Lähde / lisätietoa: [Osaaminen ja oppiminen työssä, Työterveyslaitos](#)
- ”Hyvän perehdytyksen kautta nuoresta työntekijästä tulee työyhteisön osaava jäsen” Lähde/ lisätietoa: [Työuralle kiinnittyminen, Työterveyslaitos](#)
- ” Nuorten työllistymistä lisääviä toimenpiteitä ovat muun muassa: työvoimapolitiittiset toimenpiteet (esimerkiksi valmennus), nuorten rajatuille kohderyhmille suunnatut toimenpiteet (esimerkiksi tuettu työllistyminen ml. IPS-malli), koko palvelujärjestelmän kehittäminen nuorten näkökulmasta (mm. työllisyyden kuntakokeilut) ja koulutuspolitiittiset toimenpiteet (esimerkiksi korkeakoulujen opiskelijavalinta)”. Lähde / lisätietoja [Nuorten työelämään kiinnittymisen ja osallistumisen, STM](#)
- ”Opetus- ja kulttuuriministeriö haluaa toiminnallaan edistää nuorten osallistumista ja osallisuutta. Hallitusohjelmassa on myös vahvat kirjaukset lasten ja nuorten osallisuuden edistämisestä.” Lähde/ lisätietoa: [Nuorten osallisuus ja osallistuminen](#)
- ”Ensimmäisillä työelämäkokemuksilla on kauaskantoisia vaikutuksia työuralle. Nuorten työntekijöiden hyvinvointia voidaan kehittää työn kuormitustekijöitä kohtuullistamalla ja työn voimavaroja vahvistamalla. Työntekijän voimavarat kuten pystyvyyden tunne, työn hallinnan kokemus ja sosiaalinen tuki suojaavat kuormituksen haitallisilta vaikutuksilta ja lisäävät työhyvinvointia.” Lähde/ lisätietoa: [Nuorten voimavarojen vahvistaminen työuran alussa, Työterveyslaitos](#)

## 12. Onko saatavilla dataa, kuinka moni saa

- työpaikallaan itselle muokatun työn, kun on todettu, että työkyky on alentunut
- lisää koulutusta, jotta pystyisi jatkamaan työssä, kun työkyky on alentunut?
  - ”Yksittäisen työntekijän työn muokkaaminen ei aina riitä. Jos terveydentilan heikentymiseen on vaikuttanut esimerkiksi liian suuri työmäärä tai epäasiallinen kohtelu, työpaikan epäkohtia tulee korjata laajemmin. Yksittäisen työntekijän työtä muokatessa voidaan löytää uusia työn tekemisen tapoja, jotka hyödyttävät koko työyhteisöä.” Lähde/ lisätietoa: [Työn muokkaus tukee työssä jaksamista mielenterveysongelmissa, STM](#)). Lisätietoja tarkemmasta/ajankohtaisesta datasta voi kysyä esim. Työterveyslaitoksen asiantuntijoilta (mainittu lähteessä).
  - Työolobarometri tarkastelee mm. vaikutusmahdollisuuksia työssä. [Työolobarometri, TEM](#)
  - ” Työterveysneuvottelut keskittyivät työntekijöille, joilla oli ollut sairauspoissaoloja varsinkin tuki- ja liikuntaelinsairauksien sekä mielenterveyden häiriöiden vuoksi. Neuvotteluissa muutettiin joka neljännen työaika ja joka kolmannen työnkuva. Neuvottelujen jälkeen sairauspoissaolokerrat vähenivät.” Lähde/ lisätietoa: [Työterveysneuvottelu työssä jatkamisen tukena – kuvaileva tutkimus 2018](#)
  - ”Työn muokkaus helpottaa paluuta töihin sairauspoissaolon jälkeen. Se auttaa jatkamaan työssä, vaikka työkyky ei olisi täydellinen. Lähde/ lisätietoa: [Työn muokkaus tukee mielenterveyttä – konkreettisia keinoja työpaikoille, Työterveyslaitos 2021](#)
  - ”Vuonna 2025 työeläkekuntoutujia oli 11 400. Koulutukset ja työkokeilut ovat yleisimpiä kuntoutusmuotoja”. Lähde/ lisätietoa: [Työeläkekuntoutus, Eläketurvakeskus](#).

Muita lähteitä (tukevat ammattilaisten osaamista asiakkaan työkyvyn tukemisessa):

”Työkyvyn tuki -koulutuksen tavoitteena on lisätä ammattilaisten tietoja työkyvyn ja työllistymisen tukemisesta ja auttaa heitä soveltamaan oppimaansa työssään. Lisäksi koulutus antaa ammattilaisille valmiuksia tehdä monialaista ja moniammatillista työtä erilaisissa verkostoissa asiakkaan tarpeiden ja tavoitteiden pohjalta.” Lähde/ lisätietoa: [Työkyvyn tuki -koulutus, Työterveyslaitos](#)

”Valtakunnallinen työkykykoordinaattoriverkosto on tarkoitettu työkykykoordinaattorikoulutuksen käyneille ja sitä suorittaville sekä työkykykoordinaattorinimikkeellä toimiville ammattilaisille.” ”Verkoston tavoitteena on koota yhteen työkykykoordinaattorit ja työkyvyn tuen ammattilaiset sekä näin edistää ammattilaisten verkostoitumista, sekä tarjota vertaistukea ja täydennyskoulutusta osaamisen lisäämiseksi.” Lähde/ lisätietoa: [Valtakunnallinen työkykykoordinaattoriverkosto](#)