



TYÖKANAVA OY TYÖELÄMÄN MONIMUOTOISTAJANA

"Monimuotoisuus on rikkaus"

Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen

Kevät 2024

Jenny Uski

Marju Vuorinen

Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen
Tekijät Jenny Uski & Marju Vuorinen
Työn nimi Työkanava Oy työelämän monimuotoistajana
Ohjaaja Mervi Lepistö

Tiivistelmä
Vuosi 2024

Heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistäminen on ollut pitkään esillä ja sen ratkaisemiseksi on esitetty erilaisia keinoja. Suomessa on noin 65 000 täsmätyökykyistä työnhakijaa. Vuonna 2022 perustettiin valtion omistama Työkanava Oy osana Sanna Marinin hallituksen Työkykyohjelmaa. Työkanava Oy:n kautta yritysten oli mahdollista saada lisää työvoimaa ja samalla tukea sosiaalisen vastuun toteutumista työllistämällä täsmätyökykyisiä.

Tämän opinnäytetyön tilaajana oli Työkanava Oy. Tavoitteena oli kuvata Työkanava Oy:n palvelua työelämän monimuotoisuuden näkökulmasta ja tarkoituksena oli selvittää, minkälaisia kokemuksia asiakasyrityksillä on Työkanava Oy:n palvelusta. Tutkimuskysymyksinä olivat, miten yritykset kokivat Työkanava Oy:n palvelun ja millä tavoin Työkanava Oy edisti työelämän monimuotoisuutta yrityksissä. Opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä olivat työelämän monimuotoisuus, täsmätyökykyinen, työkyky ja kohtaantongelma.

Opinnäytetyössä käytettiin laadullista tutkimusmenetelmää. Aineistonkeruumenetelmänä hyödynnettiin puolistrukturoitua haastattelua, jossa kaikille haastateltaville esitettiin samat haastattelukysymykset. Aineisto koostui viidestä yrityshaastattelusta. Haastattelut toteutettiin yrityksille, jotka käyttivät Työkanava Oy:n palvelua. Aineiston analyysissa käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysiä.

Tulosten mukaan Työkanava Oy:n palvelu koettiin pääsääntöisesti onnistuneena ja sen kautta saatiin lisää työvoimaa. Yhteistyö ja yhteydenpito Työkanava Oy:n ja yrityksen välillä nähtiin onnistuneena. Työkanava Oy palvelu vastasi yritysten työvoimapulaan ja täsmätyökykyiset työntekijät nähtiin yrityksissä potentiaalisena työvoimana turvaamaan työvoiman saatavuus tulevaisuudessa. Lisäksi palvelu tuki yrityksiä pääsemään sosiaalisen vastuullisuuden tavoitteisiin sekä vähensi ennakkoluuloja. Työyhteisön erilainen osaaminen koettiin rikkautena. Palvelun kehittämisen näkökulmasta toivottiin, että asiakasohjausprosessista tehtäisiin sujuvampi. Moni yritys olisi valmis käyttämään Työkanava Oy:n palvelua tulevaisuudessakin. Työkanava Oy vastasi työvoimapulaan, sen avulla edistettiin täsmätyökykyisten työllistämistä ja vahvistettiin sosiaalisen vastuullisuuden toteutumista.

Avainsanat Työkanava Oy, työelämän monimuotoisuus, työkyky, täsmätyökykyinen
Sivut 36 sivua ja liitteitä 6 sivua

The employment of people in a weak labour market position has been on the agenda for a long time, and various ways of solving it have been proposed. In Finland, there are about 65,000 job seekers capable of precise work. In 2022 the state-owned Työkanava Oy was established as part of the Sanna Marin's the working capacity programme. Through Työkanava Oy, it was possible for companies to gain additional work force and at the same time support the realization of social responsibility by employing people capable of precise work.

This thesis was made for Työkanava Oy. The aim was to examine Työkanava Oy's service from the perspective of working life diversity and the purpose was to find out what kind of experiences customer companies had with Työkanava Oy's service. The research questions were how companies experienced Työkanava Oy's service and how Työkanava Oy promoted the diversity of working life in companies. The central concepts of the thesis were the diversity of working life, ability to work precisely, ability to work, and the problem of finding a place to work.

The qualitative research method was used in the thesis. A semi-structured interview was used as the data collection method, where all interviewees were asked the same interview questions. The material consisted of five company interviews. The interviews were conducted with companies that have used Työkanava Oy's service. Material-oriented content analysis was used in the analysis of the data.

According to the results, Työkanava Oy's service was generally perceived as successful and more labor had been obtained through it. Cooperation and communication between Työkanava Oy and the company was seen as successful. Työkanava Oy's service responded to companies' labor shortages, and employees with precision work ability were seen in companies as potential workforce to secure the availability of labour in the future. In addition, the service supported companies in reaching the goals of social responsibility and reduced prejudices. The different skills of the work community were seen as enriching of the workforce. From the perspective of service development, it was hoped that the customer guidance process would be made smoother. Many companies would be willing to use Työkanava Oy's service in the future as well. Työkanava Oy responded to the labor shortage, it promoted the employment of those capable of precise work and strengthened the realization of social responsibility.

Keywords Työkanava Oy, partial work ability, working life, diversity
Pages 36 pages and appendices 6 pages

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Työkanava Oy	3
3	Opinnäytetyön keskeiset käsitteet ja aiemmat tutkimukset	7
3.1	Työelämän monimuotoisuus	8
3.2	Työkyky	11
3.3	Täsmätyökykyinen	12
3.4	Kohtaanto-ongelma	13
3.5	Aiemmat tutkimukset	15
4	Opinnäytetyön lähtökohdat	16
4.1	Tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset	16
4.2	Tutkimusmenetelmä	16
4.3	Aineiston hankinta ja analyysi	17
5	Opinnäytetyön toteutus	18
6	Tulokset	20
6.1	Kiinnostus palvelua kohtaan	22
6.2	Odotukset palvelulle	22
6.3	Palvelun onnistumiset	23
6.4	Palvelu monimuotoisuuden edistämässä	24
6.5	Palvelun kehittämiskohteet	25
6.6	Tulevaisuuden näkymät	26
6.7	Tulosten yhteenveto	27
7	Pohdinta	30
7.1	Luotettavuus	31
7.2	Eettisyys	31
7.3	Kestävä kehitys	32
7.4	Johtopäätökset	33
7.5	Opinnäytetyön merkitys	36
	Lähteet	37

Kuvat, taulukot ja kaavat

Kuva 1. Asiakasohjausprosessi Työkanava Oy:n palveluun.....	5
Kuva 2. Opinnäytetyön vaiheet.....	20

Taulukko 1. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi.....	21
---	----

Liitteet

Liite 1.	Saatekirje
Liite 2.	Haastattelukysymykset
Liite 3.	Aineistohallintasuunnitelma
Liite 4.	Tietosuojailmoitus

1 Johdanto

Yli puolella työikäisistä henkilöistä on vamma tai jokin sairaus, jolla on vaikutusta työhön tai työllistymiseen. Suurin osa näistä henkilöistä on työelämässä, mutta paljon on myös heitä, jotka ovat työelämän ulkopuolella. Useat työvoiman ulkopuolella olevista henkilöistä haluavat siirtyä työelämään, mutta se voi olla vaikeaa monesta syystä. (Jäppinen, 2018) Näitä osatyökykyisiä henkilöitä yhdistää kyky tehdä työtä työtehtävien tai työaikojen muokkauksen avulla. Osatyökykyisyys on virallisesti käytettävä termi, mutta nykyään puhutaan myös täsmätyökykyisyydestä, koska sen nähdään kuvaavan paremmin täsmätyökykyisten henkilöiden potentiaalia työtyöelämässä. Vuonna 2022 Suomessa arvioitiin olevan noin 65 000 täsmätyökykyisiä työnhakijaa, jotka eivät ole haluistaan huolimatta työelämässä. Tämän luvun arvioidaan olevan todellisuudessa paljon suurempi, joten käytännössä täsmätyökykyisyys voi koskettaa ketä tahansa jossain elämän vaiheessa. (Live-säätiö sr, n.d.). Käytämme tässä opinnäytetyössä käsitteitä täsmätyökykyisyys ja täsmätyökykyinen.

Viime vuosina joillakin aloilla on ongelmana työvoiman saatavuus. Samaan aikaan työttömyys on kasvanut. Työttömien työnhakijoiden osaaminen ei kohtaa avoimien työpaikkojen kanssa ja tästä ilmiöstä käytetään nimitystä kohtaanto-ongelma. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2023a) Sanna Marinin hallitusohjelman mukaisesti asetettu tavoite työllisyyden nostamisesta, rekrytointisyrjinnän ehkäisemisestä sekä yritysten rekrytointi- ja monimuotoisuusosaamisen lisäämisestä tukee yrityksiä osaavan työvoiman löytymisessä. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2021) Monimuotoisuus tarkoittaa työkyvyiltään erilaisten ihmisten kykyjen ja osaamisen hyödyntämisen työyhteisössä tarvittaessa yksilöllisten työtehtävien muutosten ja muiden keinojen avulla (Jäppinen, 2018).

Täsmätyökykyisten työllistymisen edistämiseen ja kohtaanto-ongelman helpottamiseen pyritään löytämään ratkaisuja valtion taholta. Vuonna 2022 perustettu Työkanava Oy on valtion omistama uudenvuotinen erityistehtäväyhtiö, jonka tarkoituksena on työllistää vaikeassa työmarkkinatilanteessa olevia täsmätyökykyisiä työntekijöitä aloille, joilla ilmenee kohtaanto-ongelmaa. Työkanava Oy:n toiminnasta säädetään laissa ja toiminnan tavoitteena on työllistämisen keinoin tukea täsmätyökykyisten työnhakijoiden osaamista ja työmarkkinavalmiuksia, jotta he työllistyisivät avoimille työmarkkinoille. Vuodesta 2023 lähtien yritykset ovat saaneet uutta työvoimaa Työkanava Oy:n palvelun avulla. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2023b)

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tarkastella Työkanava Oy:n palvelua työelämän monimuotoisuuden näkökulmasta. Tarkoituksena on selvittää, minkälaisia kokemuksia asiakasyrityksillä on Työkanava Oy:n palvelusta. Opinnäytetyön aineisto kerätään haastattelemalla viiden yrityksen rekrytoinnista vastaavaa henkilöä, jotka ovat käyttäneet palvelua. Olemme valinneet opinnäytetyön aiheen siksi, että täsmätyökykyisten työllistäminen on aiheena mielenkiintoinen ja ajankohtainen. Lisäksi koemme tärkeäksi jakaa tietoa uudesta työllistämisen palvelusta, jolla on mahdollista lisätä keinoja täsmätyökykyisten osallisuuden vahvistamiseksi työelämässä, vähentää kohtaanto-ongelmaa, lisätä työelämän monimuotoisuutta ja vahvistaa yritysten sosiaalisen vastuullisuuden toteutumista.

2 Työkanava Oy

Terveystilansa vuoksi työvoiman ulkopuolella olevien henkilöiden määrä on suuri. Suomessa on vuonna 2022 arvioitu olevan noin 65 000 henkilöä, joilla on halua työllistyä, mutta heillä on jokin työkykyyn vaikuttava sairaus tai vamma. Monilla näistä työvoiman ulkopuolella olevista henkilöistä on kuitenkin halua tehdä työtä, mutta työllistyminen heille on ollut vaikeaa. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2022) Työvoiman ulkopuolella olevien henkilöiden työllistymisen tukemiseen liittyvät palvelut ovat koostuneet monista eri toimijoista, jonka vuoksi työllistymiseen tähtäävä palvelujärjestelmä on sirpaleinen ja tuonut vaikeuksia täsmätyökykyisten työllistymiseen. Työllistymisen haasteena on myös työnantajien asenteet, ennakkoluulot ja tietämättömyys. Näiden syiden vuoksi työnantajilla on kynnys palkata työntekijöitä, joilla on jokin työkykyyn vaikuttava sairaus tai vamma eli täsmätyökykyinen henkilö. (Pakkanen ym., 2023, s. 8)

Samaan aikaan kun täsmätyökykyisillä työnhakijoilla on halua työllistyä, on eri ammattialoilla vaikeuksia saada sopivaa työvoimaa. Vuoden 2023 Työvoimabarometrin mukaan eri aloilla ei näyttäisi olevan suurta työvoimapulaa, mutta joillakin aloilla työnhakijoiden osaaminen ei kohtaa avoimien työpaikkojen kanssa eli näillä aloilla on kohtaanto-ongelma. Työvoiman tarve tulee turvata, mutta työttömyyden arvioidaan kasvavan tulevaisuudessa ja tarvetta nähdään olevan perustason ammatilliselle osaamiselle digiosaamisen lisäksi. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2023a)

Edellisen Sanna Marinin johtaman hallituksen yhtenä kärkihankkeena oli nostaa työllisyysastetta 75 prosenttiin ja hallituksen toimesta laadittiin työllisyystoimien kokonaisuus työllisyysasteen toteutumiseksi. Työllisyystoimien kokonaisuuteen sisältyi työkykyohjelma, jota toteutettiin vuosina 2019–2023. Työkykyohjelman toteuttamisesta vastasi työ- ja elinkeinoministeriö yhteistyössä sosiaali- ja terveysministeriön kanssa ja suunnattu tarkoitettu työttömille täsmätyökykyisille työnhakijoille. Työkykyohjelman lähtökohtana oli, että kaikkien työikäisten työpanosta tarvitaan työllisyysasteen nousemiseksi. Ohjelman tarkoituksena oli tunnistaa, mitä työkyvyn tarpeita täsmätyökykyisillä työntekijöillä on ja etsiä kohdennettuja keinoja täsmätyökykyisten työllistymisen edistämiseen. Työkykyohjelman tavoitteena oli vahvistaa asiantuntijoiden työllisyshoidon osaamista ja resursointia uusien työpaikkojen luomiseen ja kuntoutuspalvelujen uudistamiseen. Lisäksi tarkoituksena oli myös hakea ratkaisuja rekrytointiin kehittämällä palveluja sekä osallistua sosiaaliturvauudistukseen. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2022)

Työkanava Oy:n perustaminen vuonna 2022 oli yksi Työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonalaan kuuluvan Työkykyhankeen toimenpiteistä. Työkanava Oy:n taustalla on laki Työkanava Oy -nimisestä osakeyhtiöstä 242/2022 ja sen toiminta on rahoitettu valtion rahoituksen lisäksi EU:n elpymis- ja palautumistukivälineellä (RRF). Työkanava Oy:n toiminta alkoi vuoden 2023 alussa ja sen tarkoituksena on työllistää niitä täsmätyökykyisiä työnhakijoita, jotka olivat työllistymisen suhteen kaikkein vaikeimmassa tilanteessa. Työkanava Oy:n toiminta poikkeaa aiemmista palveluista siten, että täsmätyökykyiset työntekijät palkataan Työkanava Oy:n, joka myy työntekijöiden työpanosta työvoimaa tarvitseville yrityksille eli Työkanava Oy:n asiakasyrityksille. Työkanavan palvelua käyttävät yritykset, järjestöt, julkisyhteisöt ja yksityiset kuluttajat. Yhtiön tarkoituksena on tukea täsmätyökykyisten osaamista avoimille työmarkkinoille työllistymiseksi. Tavoitteena on, että työsuhteessa olisi noin 1000 henkilöä toiminnan vakiinnuttua. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2023b)

Kaikkien työnhakijoiden ohjautumista Työkanava Oy:n palveluun hallinnoidaan Pohjanmaan TE-toimistosta, vaikka työnhakijan TE-toimiston asiakkuus olisikin ollut jossain muussa TE-toimistossa. Työllistyminen Työkanava Oy:n edellyttää täsmätyökykyisyyttä ja työnhaun voimassaoloa TE-toimistossa. Työnhakijan omalla motivaatiolla työllistymiseen on merkittävä rooli, sillä työllistyminen Työkanava Oy:lle on vapaaehtoista. Lisäksi työllistymisen kriteereinä ovat TE-toimiston virkailijan kokonaisarvio työnhakijan mahdollisuuksista työllistyä muiden työnantajien palvelukseen ja voidaanko työnhakijan työllistymistä edistää muilla toimenpiteillä. Jos työnhakijan kriteerit täyttyvät Työkanava Oy:n osalta, tehdään siitä kirjallinen päätös TE-toimiston virkailijan toimesta. Työkanava Oy:n kriteerit täyttävän työnhakijan asiakkuus siirtyy tämän jälkeen Pohjanmaan TE-toimiston asiakkuuteen, josta ohjautuminen Työkanava Oy:n palveluun sitten tapahtuu. Työnhakijat voivat työllistyä Työkanava Oy:lle sekä määräaikaisiin että vakituksiin työsuhteisiin. Työsuhteet kestävät vähintään kuusi kuukautta. Tavoitteena on vahvistaa työelämätaitoja työsuhteiden aikana, jotta työntekijöillä on mahdollisuus siirtyä Työkanava Oy:n kautta avoimille työmarkkinoille. (Työmarkkinatori, 2023)

Työnhakija ei voi hakeutua Työkanava Oy:n itsenäisesti, vaan ohjautuminen Työkanavaan tapahtuu aina viranomaisen kautta. Aluksi tulee ilmoittautua työttömäksi työnhakijaksi, jonka jälkeen viranomaisen arvioi työnhakijan soveltuvuutta Työkanavaan. Työkanavaan työllistymisen kriteerit ovat TE-palvelujen asiakkuus, täsmätyökykyisyys, viimesijaisuus, työnhakijan suostumus ja motivaatio. Pohjanmaan TE-toimisto osoittaa työnhakijan Työkanavaan sitten, kun sopiva työtehtävä löytyy. Työntekijän palkkaus ja muut työehdot

määräytyvät lainsäädännön ja työehtosopimuksen mukaan. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2024) Alla on kuvattu asiakasohjausprosessi Työkanava Oy:n palveluun. (Kuva 1.)

Kuva 1. Asiakasohjausprosessi Työkanava Oy:n palveluun



Työkanava Oy:n palvelu tarkoittaa yritykseen palkatun täsmätyökykyisen työntekijän osaamisen myymistä niiden alojen yrityksille, joilla on haastavaa saada työvoimaa. Näillä aloilla on kohtaanto-ongelmia eli työ ja tekijä eivät kohtaan. Palvelu alkaa siitä, että Työkanava Oy:n yhteyshenkilö kartoittaa työvoimaa tarvitsevan yrityksen edustajan kanssa yrityksen työtehtäviä ja työskentelyolosuhteita. Tarkoituksena on selvittää, minkälainen henkilö soveltuu parhaiten kyseiseen työtehtävään ja tarvitseeko työtehtäviä pilkkoa täsmätyökykyiselle työntekijälle sopivammaksi. Työtehtävien pilkkomisen lisäksi työaika ja työviikon pituutta voidaan räätälöidä työntekijälle sopivaksi. Lisäksi työtehtävän tekemistä voidaan myös jakaa useammalle työntekijälle tarvittaessa. Yritykset voivat saada Työkanava Oy:ltä tukea myös työntekijän perehdyttämiseen. Yhteistyö Työkanava Oy:n ja yritysten edustajien kanssa jatkuu tarvittaessa täsmätyökykyisen työntekijän työnsuhteen aikana. Tavoitteena on turvata työskentelyn aloituksen lisäksi myös työssä jatkaminen parhaalla mahdollisella tavalla. Työsuhteen päätyminen kesken sopimuksen hyväksyttävästä syystä, kuten terveyden liittyvistä seikoista, ei aiheuta täsmätyökykyiselle työntekijälle riskejä

työttömyysturvan menettämiseen liittyen vaan hän palaa työttömäksi työnhakijaksi TE-toimiston asiakkuuteen. (Työmarkkinatori, 2023)

Täsmätyökykyisten työllistymiseen on ollut tarjolla erilaisia palveluita ja tukia.

Työhönvalmennuspalvelussa tarjotaan työhönvalmentajan henkilökohtaista tukea sekä täsmätyökykyisille että työnantajille. Työhönvalmentaja tukee täsmätyökykyisten työnhakutaitoja sekä tekee yhteistyötä työnantajien kanssa sopivien työntekijöiden ja työtehtävien löytämisessä. Työhönvalmentaja auttaa työnantajaa työtehtävien räätälöimisessä täsmätyökykyiselle työntekijälle, joka palkataan työhön. Lisäksi työnantaja ja työyhteisö voi saada työhönvalmentajalta tukea täsmätyökykyisen työllistämiseen liittyvissä asioissa. Työhönvalmennuspalvelua voi saada eri toimijoiden ja järjestöjen kautta, ammatillisena kuntoutuksena Kelasta, työeläkeyhtiöistä, TE-toimistoista sekä kuntien työllisyyspalveluista. Työhönvalmennuspalvelussa voidaan nähdä yhtymäkohtia Työkanava Oy:n palvelun kanssa, mutta työhönvalmennuksen avulla työllistyneen täsmätyökykyisen työntekijän palkkakustannuksista vastaa työnantaja. (Vates-säätiö sr, n.d.)

Työnantajat ovat työllistäneet täsmätyökykyisiä myös esimerkiksi työkokeilun avulla.

Työkokeilu ei ole työsuhde vaan työnantaja ja työntekijä tekevät kirjallisen sopimuksen työpaikalla tapahtuvasta työskentelystä, jonka aikana voidaan arvioida työtehtävän ja työkokeilijan soveltuvuutta työhön ja työpaikkaan niin työnantajan kuin työkokeilijankin taholta. Työkokeilun tavoitteena on työkokeilijan työllistyminen työpaikkaan. Työkokeilu voi kestää maksimissaan kuusi kuukautta samalla työnantajalla ja työkokeilija saa työkokeilupäiviltä verottoman kulukorvauksen työkokeilun ajalta. Täsmätyökykyinen työntekijä voi saada tarvittaessa tukea sopivan työkokeilupaikan löytymiseen työhönvalmentajalta tai muulta työhönvalmennusta järjestävältä taholta, mutta tuki ei välttämättä jatku työkokeilun alkamisen jälkeen. Lisäksi työnantajat voivat saada sopivaa työvoimaa oppisopimuskoulutusten avulla. Oppisopimuksen ajaksi työntekijälle tehdään määräaikainen työsopimus ja työntekijä saa työstään palkkaa. (Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskus, 2022)

Palveluiden lisäksi täsmätyökykyisten työllistymistä avoimille työmarkkinoille voidaan edistää taloudellisen tuen avulla. Työnantajat voivat saada TE-toimiston myöntämää palkkatukea täsmätyökykyisen työllistämiseen. Palkkatuki on työnantajille myönnettävä taloudellinen tuki palkkakustannuksiin täsmätyökykyisen palkkaamiseksi. Lisäksi työnantajille voidaan myöntää työolosuhteiden järjestelytukea työllistyvälle tai jo työssä olevalle henkilölle vammasta aiheutuvien työvälineiden, laitteiden ja kalusteiden hankintaan. Työolosuhteiden

järjestelytukea voi saada myös siinä tapauksessa, jos työntekijä tarvitsee työssään toisen henkilön tukea. (Vates-säätiö sr, n.d.)

Työkanava Oy:n mallina on käytetty Ruotsissa pitkään toiminutta Samhall-yhtiötä. Samhallin omistaa Ruotsin valtio ja sen tehtävänä on kehittää työllistymistä uudella tavalla. Kohderyhmänä ovat henkilöt, joilla on toimintakyvyn rajoitteita ja keiden on haastavaa löytää töitä avoimilta työmarkkinoilta. Samhallin kautta työllistyy tuhansia ihmisiä joka vuosi. Yhtiöllä on yli 23 000 työntekijää ja se on yksi Ruotsin suurimmista työnantajista. Samhallin liiketoimintamalli poikkeaa muista ruotsalaisista yrityksistä. Valtion direktiivissä määritelty työntekijöiden määrä säätelee liiketoiminnan tarvetta ja markkinapoliittiset toimeksiannot ohjaavat kustannuksia. (Samhall, 2018)

Vastaavaa toimintaa tarjoaa myös hollantilainen Disworks tieto- ja tutkimuskeskus, jonka toiminnan tavoitteena on parantaa täsmätyökyisten työmarkkina-asemaa sekä tukea työnantajia täsmätyökyisten työllistämiseksi. Disworksin työntekijät tuntevat täsmätyökyisten työntekijöiden taidot ja tuen tarpeet sekä tukevat työnantaja konkreettisesti auttamalla löytämään työllistämismahdollisuuksia yrityksistä. Disworksin työntekijät tukevat myös yritysten johtoa täsmätyökyisten osaamisen lisäämisessä. Täsmätyökyiset nähdään osana työvoimaa heidän kykyjensä mukaisesti ja tämän toteutumiseksi on tärkeää, että yrityksissä kehitetään osaamista täsmätyökyisen työllistymismahdollisuuksien parantamiseksi. (Disworks, 2024)

Työkanava Oy:n palvelun lisäksi Suomeen on perustettu vuonna 2022 yrittäjistä, yritysjohtajista ja omistajista koostuvan tukiryhmän toimesta rekrytointi- ja henkilöstövuokrausyhtiö Remmi. Yhtiön tavoitteena on auttaa työnantajia ja työnhakijoita kohtaamaan toisensa vaikean työllisyystilanteen parantamiseksi yhteistyössä muiden työmarkkinatoimijoiden kanssa. Remmin palvelun kautta yritykset saavat sopivia työntekijöitä ja työnhakijalla on mahdollisuus saada henkilökohtaista ohjausta työllistymisprosessiin. Remmin tuotto menee täysimääräisesti työllisyyden edistämiseen. Remmin palvelut ovat käytettävissä kaikille työnhakijoille työkykyyn, koulutukseen tai kansalaisuuteen katsomatta. (Remmi, n.d.)

3 Opinnäytetyön keskeiset käsitteet ja aiemmat tutkimukset

Tässä luvussa käsitellään opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä. Keskeisinä käsitteinä ovat työelämän monimuotoisuus, työkyky, täsmätyökykyinen ja kohtaanto-ongelma. Kappaleessa

tuodaan esille myös aikaisempia tutkimuksia täsmätyökykyisten työllistämiseen liittyen yritysten näkökulmasta.

3.1 Työelämän monimuotoisuus

Monimuotoisuus on käsitteenä laaja. Monimuotoisuudella tarkoitetaan erilaisuuden määrittelyä iän, sukupuolen, vammaisuuden, terveydentilan, etnisyyden tai seksuaalisen suuntautuneisuuden perusteella (Jäppinen, 2018). Monimuotoisessa työyhteisössä hyväksytään eri taustoista ja kansalaisuuksista tulevat sekä työ- ja toimintakyvyiltä erilaiset työntekijät. Monimuotoisuus nähdään organisaation voimavarana, sillä se lisää positiivisia tuloksia. Monimuotoinen työyhteisö mahdollistaa oikean henkilön löytämisen oikeaan tehtävään kasvattaen organisaation tuottavuutta ja luovuutta. Se luo työpaikalla turvallisuutta ja motivaatiota, kun jokaista työntekijää tuetaan ja jokaisella on lupa olla oma itsensä. On havaittu, että monimuotoiset työyhteisöt ovat usein muutosvalmiimpia ja palveluiden laatu koetaan tärkeänä. Palvelun laadun myötä myös asiakastyytyväisyys on kasvanut. Parhaimmillaan monimuotoisuus ulottuu yrityksen arvoista käytännön toimintaan ja tämä lisää yrityksen markkina-arvoa ja positiivista imagokuvaa. (Korhonen, 2021, s. 155–156) Monimuotoisuus voi lisätä yrityksen toiminnassa myös innovaatioiden lisääntymistä. Se näkyy yrityksen kaikilla työntekijätasoilla ja siksi on tärkeää, että yrityksen työntekijät ymmärtävät monimuotoisuuden käsitteen ja sen ilmenemisen omassa yrityksessä. (Heiskanen, 2022)

Monimuotoisen työyhteisön on todettu tuottavan monin eri tavoin hyötyjä ja positiivisia vaikutuksia organisaatiossa. Monimuotoisella työyhteisöllä on ollut vaikutuksia työntekijöiden innovatiivisuuden ja luovuuden lisäksi myös siihen, miten työntekijät kokevat organisaation toiminnan. Monimuotoisen työyhteisön on osoitettu vaikuttavan positiivisesti työntekijöiden työnantajakuvaan, työpaikan vetovoimaan ja henkilöstötyytyväisyyteen. Monimuotoisuuden toteutumisessa on kuitenkin huomioitava se, että monimuotoisuutta on osattava johtaa siten, että siitä esiin nousevat hyödyt tulevat myös käyttöön. (Työterveyslaitos, n.d.)

Monimuotoisen työyhteisön johtamisessa erilaisuutta tulee käyttää voimavarana ja esihenkilön on hyvä ymmärtää, että monimuotoisuuden hyödyntäminen on etu niin työnantajalle kuin työyhteisöllekin (Jäppinen, 2018). Monimuotoisuuden johtamisen voidaan nähdä kuuluvan keskeisenä osana henkilöstöjohtamiseen. Organisaation tavoitteisiin tulisi kuulua tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden edistäminen.

Monimuotoisuuden tulisi näkyä myös työntekijöitä koskevissa päätöksissä ja toiminnan

kehittämisessä. Monimuotoisuuden toteutuminen edellyttää sitä, että työyhteisössä ymmärretään ja arvostetaan erilaisuutta. Jokainen työntekijä on vastuussa työpaikalla vallitsevasta ilmapiiristä ja kulttuurista. Monimuotoisuuden toteuttamisessa esihenkilöllä on keskeinen rooli. Monimuotoisen työyhteisön kehittyminen lähtee siitä, että yrityksiin rekrytoidaan eri-ikäisiä ja vähemmistöihin kuuluvia työntekijöitä sekä niitä, joilla on erilaisia ominaisuuksia. Työhön perehdyttäminen yhdessä koko työyhteisön voimin on merkityksellistä. On myös tärkeää huomioida uuden työntekijän työhön liittyviä järjestelyitä ja osaamiseen sekä työ- ja toimintakykyyn liittyviä asioita. Esihenkilön tulisi tunnistaa työntekijöiden vahvuuksia sekä saada työyhteisön vahvuudet ja osaaminen työssä näkyväksi. Esihenkilön johdolla on tärkeää luoda työyhteisöstä psykologisesti turvallinen, jossa jokainen työntekijä kokee olevansa arvokas ja jokainen voi tuoda omia näkemyksiään, ideoitaan tai huoliaan esille turvallisesti. Psykologisesti turvallisessa työyhteisössä voidaan puhua vaikeistakin asioista ja erilaisia mielipiteitä arvostetaan. (Moilanen, 2023, ss. 6–7)

Lainsäädäntö määrittää työelämän monimuotoisuutta. Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajan tulee edistää yhdenvertaisuutta työpaikalla. Se näkyy siinä, että työnantajan pitää arvioida miten yhdenvertaisuus toteutuu työpaikalla ja työnantajan tulee kehittää työoloja ja toimintatapoja. Toimenpiteiden tulee olla tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Vähintään 30 henkilöä työllistävällä työnantajilla tulee olla suunnitelma, miten yhdenvertaisuutta edistetään työpaikoilla. Edistämistoimien ja vaikuttavuuden toteutumista tulee tarkastella henkilöstön kanssa. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 § 7)

Euroopan komission tavoitteena on syrjimätön, monimuotoinen ja osallistava työympäristö. Komissio haluaa toimia esimerkkinä muille työnantajille ja se on sitoutunut esimerkiksi sukupuolten tasa-arvostrategiaan, rasismien torjunnan toimintasuunnitelmaan, romaneja koskevaan strategiakehykseen ja vammaisten oikeuksia koskevaan strategiaan. Komissio on hyväksynyt vuonna 2022 monimuotoisuutta ja osallisuutta koskevan toimintasuunnitelman, jossa on määritelty keskeisiä toimia vuosiksi 2023 ja 2024. (European Commission, n.d.)

Vastuullinen yritystoiminta heijastuu yrityksen ylimmän johdon, johtoryhmän ja hallituksen koskeviin päätöksiin. Vastuullisesta yritystoiminnasta on puhuttu jo 1960-luvusta alkaen. Tällä hetkellä puhutaan yrityksen yhteiskuntavastuusta, yritysvastuusta ja vastuullisesta liiketoiminnasta. Vastuullista liiketoimintaa on sosiaalinen, ympäristöön liittyvä ja taloudellinen vastuullisuus. Yrityksen taloudellinen tilanne vaikuttaa siihen, miten vastuullisuus käytännössä toteutuu. Vastuullisuutta on helpompi toteuttaa, jos taloudellinen tilanne on hyvä. On havaittu, että vastuullinen ja eettisesti korkeatasoinen johtaminen lisäävät positiivisia henkilöstövaikutuksia. Tämän myötä työntekijät sitoutuvat paremmin

omaan organisaatioon. Oleellista on arvostava vuorovaikutus, tasa-arvoisuus, luottamuksellinen toiminta, rehellisyys ja avoimuus. (Laine, 2017, ss. 154–158)

Yrityksen sosiaaliseen vastuuseen sisältyvät työhyvinvointi, osaamisen kehittämiseen liittyvät teemat sekä työntekijöiden kulttuurin ja arvojen huomioon ottaminen. Näihin kuuluvat työturvallisuus, työolosuhteet, työterveyshuolto, työkykyyn liittyvät asiat, työmotivaatio, henkilöstön kouluttaminen, palkitseminen, syrjimisen kieltäminen, erilaisuuden hyväksyminen ja työsuhdeasiat. Lainsäädännön vaatimukset ylittävä sosiaalinen vastuu suomalaisten yritysten näkökulmasta on ollut jo pitkään esillä. Yritysten merkitys hyvinvointivaltion luomisessa ja sosiaaliturvajärjestelmän rakentamisessa on ollut merkittävä. Sosiaalista vastuuta kantavia yrityksiä on monia ja esimerkkinä voidaan mainita HOK-Elanto, joka on työllistänyt täsmätyökykyisiä vuodesta 1995. Ensimmäiset täsmätyökykyiset palkattiin pääkaupunkiseudun S-Marketteihin. (Rohweder, 2004, ss. 103–105)

Tulevaisuudessa vastuullisuuden nähdään olevan suomalaisten yritysten ydinliiketoimintaa. Yritystoiminnan positiiviset vaikutukset ja kannattavuus nähdään oman toiminnan lisäksi myös yhteiskunnallisesta näkökulmasta. Ihmisoikeuskysymykset ovat nousseet tärkeiksi teemaksi ja yrityksissä on jo tehty ihmisoikeusriskikartoituksia sekä suunnitelmia siitä, miten ihmisoikeusarviointi saadaan integroitua vakiintuneeksi toiminnaksi. Myös monimuotoisuutta koskevia päätöksiä halutaan yrityksissä viedä aktiivisesti käytännön tasolle. Lisäksi maapallon kantokykyyn ja ilmastopöytäkirjaan pohjautuvat ympäristökysymykset ovat nousseet yritysten tärkeiksi teemoiksi. (Fibs, 2021)

Vastuullinen lähestymistapa liiketoimintaan tarkoittaa kestävämpää talouskasvua. Euroopan komissio on esittänyt toimenpiteitä vastuullisen liiketoiminnan tukemiseksi. Tavoitteena on lisätä yhteistyötä yksityisen sektorin kanssa sosiaali- ja ympäristökysymyksissä. Yhteistyön lisäämisellä voidaan vaikuttaa julkisen talouden menoihin. Komission ehdotuksena on myös avoimuuden ja kestävä liiketoiminnan edistäminen monikansallisten yritysten keskuudessa. On havaittu, että sosiaalinen liiketoiminta on yksi sisämarkkinoiden käyttämätön potentiaali. Sosiaalinen liiketoiminta on vastuullista ja se edistää kasvua ja työllisyyttä. Vastuulliset yritykset ymmärtävät, ettei kyse ole vain taloudesta ja rahoituksesta vaan myös etiikasta. Jos yritykset eivät vaali solidaarisuuden, kestävyys, osallisuuden ja rehellisyyden arvoja, voi se näkyä yrityksissä taloudellisina haasteina. (European Commission, 2011)

3.2 Työkyky

Työkyky on käsitteenä laaja ja monimutkainen. Sen nähdään tarkoittavan työntekijän toimintakyvyn, voimavarojen ja osaamisen välistä suhdetta työn vaatimuksiin. Työkykyyn sisältyy työntekijän fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky sekä työntekijän osaaminen. (Airila & Schaupp, 2020. ss. 3–4) Työkyvyn rakentumista ja ylläpitämistä voidaan kuvata työkykytalon kautta. Työkykytalon ensimmäiselle tasolle kuuluvat terveys ja toimintakyky. Fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky nähdään olevan työkyvyn perusta. Työkykytalon toiseen kerrokseen kuuluu ammatillinen osaaminen, joka sisältää peruskoulutuksen, ammatilliset taidot ja osaamisen. Osaamisen ja työn päivittäminen on tärkeää henkilökohtaisen kehittymisen, työhön pystymisen ja osaamisen vahvistamiseksi. Kolmanteen kerrokseen kuuluvat arvot, asenteet ja motivaatio. Näillä kaikilla on merkittävä vaikutus työkykyyn. Neljänteen kerrokseen sijoittuu työ. Tämä kerros kuvaa työtä konkreettisesti. Siihen kuuluvat työ itsessään, työolot, työyhteisö ja organisaatio. Esimiestyö, johtaminen ja työyhteisö vaikuttavat olennaisesti tähän kerrokseen. Työkyvyssä oleellista on ihmisen voimavarojen ja työn sopivuus. Parhaimmillaan Työkykytalon kaikki kerrokset tukevat toisiaan ja kerroksia tulee kehittää läpi työelämän. (Pikkusaari, 2012, ss. 67–68)

Työkyky syntyy yksilön, työn ja työyhteisön vuorovaikutuksen tuloksena. Työntekijöiden mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä lisää työsuorituksen hallinnan tunnetta kokemusta ehkäisten työstressin syntymistä. Hallinnan tunne liittyy tilannetekijöihin, yksilön resursseihin ja tulkintaan. Työntekijä voi pitää työkykyään hyvänä terveysongelmista huolimatta, jos siihen on saatavilla riittävästi tukea työpaikalla. Voi olla myös niin, että työntekijä kokee työkykynsä huonoksi, vaikka työ sujuisi, eikä siihen liittyisi kuormitustekijöitä. Työkyky on ihmisen oma arvio voimavarojen ja työn vaatimusten välisestä suhteesta. Erot työkykyyn liittyen johtuu ihmisten henkilökohtaisista merkityseroista. (Nummelin, 2008, s. 29)

Työkykyjohtamisella tarkoitetaan sellaista toimintaa, jolla työkykyongelmia pyritään ennaltaehkäisemään ja esiintyviä työkykyongelmia hallitsemaan. Työkykyjohtaminen näkyy kokonais-, organisaatio- ja yksilötasoilla. Keskeistä on pyrkimys siihen, että henkilöstö voi hyvin, yrityksellä on työkykyistä työvoimaa ja työkyvyttömyyskustannukset ovat hallinnassa. Työkykyjohtaminen kuuluu työnantajan vastuulle ja siihen usein liitetään työterveyshuolto ja eläkevakuuttaja. Yritysten on tärkeää panostaa työkykyjohtamiseen, sillä työkyvyttömyys aiheuttaa yritykselle kustannuksia, tuotannon häiriöitä sekä henkilöstö- ja asiakaskokemuksen laskua. Työelämän muutokset ja yrityksen kehitysvaihe vaikuttavat työkykyjohtamisen painotuksiin. Työkykyjohtaminen vaatii tilannekuvan ymmärtämistä, prosessien kehittämistä, osaamista, resursseja, avainhenkilöiden roolien määrittämistä,

tavoitteita, mittareita ja kehittämistyötä. Työkykyjohtamisella pyritään siihen, että täsmätyökykyiset voivat osallistua työelämään tekemällä heidän työkyvylleen sopivaa työtä. Näin myös tuetaan yhteiskunnalliseen yhdenvertaisuuteen liittyviä tavoitteita. (Forma & Honkanen, 2023, s. 4)

3.3 Täsmätyökykyinen

Täsmätyökykyisyydelle ei ole virallista määritelmää. Täsmätyökykyisyydestä puhuttaessa virallinen termi on osatyökykyisyys, mutta nykyään on yleisesti käytössä myös termi täsmätyökykyisyys (Live-säätiö sr, n.d.). Täsmätyökykyinen on henkilö, jolla on terveydentilansa vuoksi käytettävissään osa työkyvystään. Täsmätyökykyisyys on yleistä ja se koskettaa monia työntekijöitä jossain työelämän vaiheessa. On todettu, että suomalaisista noin 1,9 miljoonalla on jokin pidempiaikainen sairaus ja 600 000 suomalaista arvioi sairautella olevan vaikutusta työkykyyn. Täsmätyökykyisyys voi olla hetkellistä tai pitkäkestoista ja se ilmenee yksilöllisesti ja monimuotoisesti. Täsmätyökykyisiä voivat olla esimerkiksi pitkäaikaissairaat, vammaiset ja elämänkriisin kokeneet. Täsmätyökykyisellä on yleensä jäljellä työkykyä monenlaiseen työhön. Tärkeää on tehtävien ja työolosuhteiden räätälöinti. (Terveyskylä, 2021)

Täsmätyökykyisyys näkyy TE-toimistojen työvoimapalveluissa. Vuonna 2022 12,1 prosentilla työttömistä työnhakijoista oli jokin vamma tai sairaus. Viime vuosikymmenellä pitkäaikaisesti sairaiden tai vammautuneiden työttömien työnhakijoiden osuus on hieman laskussa. Täsmätyökykyisyys nähdään moninaisena. Ikä, koulutustaso ja ammattiasema vaikuttavat työkyvyn kokemukseen. Yleisellä tasolla voidaan sanoa, että kokemus työkyvystä näyttää olevan parempi korkeammin koulutetuilla, kun taas matala koulutustaso voi altistaa työkyvyn vaikeuksille. Ikääntymisen myötä kokemus työkyvystä heikkenee. Työkyvyttömyyden yleisimpiä syitä ovat mielenterveysongelmat, käyttäytymisen häiriöt sekä tuki- ja liikuntaelinten sairaudet. Mielenterveysongelmat ja käyttäytymisen häiriöt ovat yleistyneet palkansaajien kokemuksissa ja myönnettyissä työkyvyttömyyseläkkeissä. Mielenterveysongelmat ovat lisääntyneet huomattavasti nuorilla ja keski-ikäisillä naisilla. (Vieno, 2023, s. 11)

Täsmätyökykyisyys, työkyky ja työkyvyttömyys määritellään eri maissa eri tavoin ja niiden merkitykset myös vaihtelevat. Tämän takia ilmiötä on vaikea hahmottaa ja tehdä eri maita koskevia vertailuja. Maiden sisäiset määritelmät ovat muutosvaiheessa ja ne hakevat paikkaansa. Yhteistä on kuitenkin se, että täsmätyökykyisyys ja siihen liittyvät työllistämisen

teemat ovat nousseet tärkeiksi aiheiksi läntisen Euroopan alueella. Täsmätyökykyiset muodostavat heterogeenisen ryhmän ja heidän tarpeensa ovat moninaisia. Työllistyminen ja työurien pidentäminen edellyttävät täsmätyökykyisten pääsyä työelämään. (Ala-Kauhaluoma ym., 2017, ss. 12–13)

Täsmätyökykyisten työllisyyteen liittyvää tilastointia on saatavilla vähän. Tilastointiin on tulossa muutoksia ja tietoa on tarkoitus kerätä monipuolisemmin. Tilastokeskuksen työvoimatutkimus kerää tietoa täsmätyökykyisten työllisyyteen liittyen. Työnvälitystilaston mukaan vammaisia tai pitkäaikaissairaita työttömiä työnhakijoita oli vuonna 2023 noin 30 000. On todennäköistä, että TE-toimiston työnhakijoina on niitä, joiden työllistymistä vaikeuttaa jokin tunnistamaton terveydellinen tekijä. EU-tasolla tietoa täsmätyökykyisten työllisyytilanteesta saadaan EU:n SILC-datan kautta. (Keyriläinen & Lappalainen, 2023, ss. 13–14)

3.4 Kohtaanto-ongelma

Kohtaanto-ongelma tarkoittaa tilannetta, jossa tietylle ammatille olisi kysyntää ja tarjontaa, mutta nämä eivät kohtaa. Kohtaanto-ongelma jaetaan usein alueelliseen ja ammatillisiin tekijöihin. Eri aloilla on työvoimaa ja työpaikkoja, mutta ne eivät kohtaa. Viimeisen kymmenen vuoden aikana vuokratyön, lyhytaikaisten ja osa-aikaisten työpaikkojen määrät ovat lisääntyneet. Nämä työolosuhteet eivät ole yhtä houkuttelevia kuin pidempiaikaiset työolosuhteet. Kohtaanto-ongelman lisääntyminen on olennaisesti yhteydessä työolosuhteiden muutoksiin. Näin ollen kyse ei ole niinkään ammatillisen tai alueellisen kohtaanto-ongelman lisääntymisestä. (Larja & Peltonen, 2023, ss. 11, 15)

Kohtaanto-ongelma näkyy työn kysynnän ja tarjonnan jakautumisen erona eri sektoreilla. Kohtaanto-ongelman syitä ovat esimerkiksi, että työpaikat ja työnhakijat ovat eri alueilla tai työnhakijan koulutus ei riitä työtehtävään eikä ole sopiva työtehtävään. Lisäksi syinä saattaa olla työnhakijan vanhentunut osaaminen tai alentunut työkyky. Uuden työntekijän palkkaamiseen liittyy taloudellisia riskejä kuten työnantajamaksut, poissaolot ja epävarmuus tulevaisuuden näkymistä. Työttömyydestä aiheutuvat kustannukset ovat suuria koko yhteiskunnalle. Julkiselle sektorille työttömyydestä aiheutuvat kustannukset ovat noin 6 miljardia euroa vuodessa. Korkea työttömyys ja kohtaanto-ongelma vaikuttavat talouskasvuun. Kohtaanto-ongelman ratkaisemiseksi on esitetty erilaisia keinoja. Yksi idea liittyy työttömyysturvajärjestelmän uudistamiseen. (Eduskunta, 2016)

Kohtaanto-ongelma-ammattien kohdalla ratkaisut työvoiman saatavuuteen liittyvät työnvälityksen tehostamiseen. Kohtaanto-ongelma-ammatteihin kuuluu paljon rakennus- ja ravintola-alan työntekijöitä sekä kasvihuonetyöntekijöitä. Kohtaanto-ongelmaa havaitaan myös hitsaajien, markkinoinnin erityisasiantuntijoiden ja tietokantasuunnittelijoiden parissa. Ratkaisuna kohtaanto-ongelma-ammattien työvoiman saatavuuden parantamiseksi ovat esimerkiksi se, että pyritään lisäämään työllistymisen kannusteita, tarjotaan osa-aikatyöntekijöille lisätystä, tuetaan vahvemmin työnhakua, lisätään osaamisen ja työkyvyn palveluita sekä tuetaan työnantajien rekrytointiosaamista. Keinoina on myös täydennyskoulutusten lisääminen ja työnhakijoiden osaamisprofiilidatan hyödyntäminen työnvälityksessä. (Larja & Peltonen, 2023, s. 20)

Työvoiman kysyntä on vähentynyt. Vuonna 2023 kaikista toimipaikoista työvoimaa oli hakenut 51 prosenttia, kun taas vuonna 2022 tulos oli 56 prosenttia. Tästä huolimatta monella yrityksellä on ollut edelleen haasteita löytää työntekijä avoimeen työpaikkaan. Toimintaympäristön muutokset heijastuvat työvoiman kysyntään ja rekrytointiongelmaan. Työvoimapula näkyy sosiaali- ja terveysalalla, varhaiskasvatuksessa, myyntitehtävissä, suojelu- ja vartiointityössä sekä ohjelmistoalalla. Sosiaali- ja terveysalan tilanteeseen vaikuttaa väestörakenne ja noin 65 prosentilla alan toimipaikoista on vaikeuksia löytää työvoimaa. Suhdanteet vaikuttavat moniin aloihin ja etenkin rakennusalaan. Koronatilanteen rauhoituttua saatavuusongelmat näkyivät majoitus- ja ravitsemisaloilla. Vuoden 2022 lopussa alojen saatavuusongelmat ovat vähentyneet. Saatavuusongelmia on koettu laajasti koko Suomessa ja etenkin Kainuussa ja Pohjanmaalla. (Tuomaala, 2024, ss. 6–8)

Hallitus on toteuttanut ja linjannut erilaisia toimenpiteitä työvoiman saatavuuteen liittyen. Päätökset liittyvät jatkuvan oppimisen tukemiseen, työperäisen maahanmuuton edistämiseen ja työn tarjontaa edistäviin toimiin. Työperäistä maahanmuuttoa halutaan edistää oleskelulupaprosessien vauhdittamisella, tukemalla ulkomaalaisten osaajien rekrytointia ja Suomeen kiinnittymistä. Osaamisvajeeseen voitaisiin puuttua esimerkiksi työvoimakoulutuksen keinoin. Työvoimakoulutukset tulee kohdistaa työmarkkinoita ja yritysten tarpeita vastaaviksi. Työn tarjontaa tulisi lisätä opintotuen tuloarvoja korottamalla niin, ettei se vaikuta opintojen pitkittymiseen. (Majanen, 2021, ss. 41–42)

3.5 Aiemmat tutkimukset

Ala-Kauhaluoman ym. tutkimuksessa tarkastellaan täsmätyökykyisten työvoiman kysyntää ja rekrytointia työnantajien näkökulmasta. Tutkimuksen tehtävänä oli tuottaa tietoa työnantajien halukkuudesta työllistää täsmätyökykyisiä sekä selvittää keinoja, miten täsmätyökykyisten rekrytointi olisi nykyistä houkuttelevampaa. Tutkimus toteutettiin monimenetelmällisesti toteuttamalla sähköinen kysely ja haastatteluita. Työnantajille lähetettiin sähköinen kysely, johon vastasi 999 työnantajaa. Näistä työnantajista 26 prosentilla oli kokemusta täsmätyökykyisten rekrytoinnista. Lisäksi tutkimuksessa toteutettiin sidosryhmähaastatteluita ja tapaustutkimuksia elinkeinoelämän etujärjestön edustajille. (Ala-Kauhaluoman ym., 2017, s. 4) Tulosten mukaan työnantajien on tärkeää saada realistista tietoa täsmätyökykyisten työkyvystä ja rajoitteista rekrytointiprosessin tueksi. Työnantajat kaipaavat perustietoa rekrytoinnista ja tukimuodoista. Työnantajat eivät välttämättä tunne riittävän hyvin kaikkia mahdollisuuksia tai niiden soveltaminen koetaan vaikeaksi. Suurten yritysten työnantajia mietityttää työkyvyttömyyseläkeriskit. Tutkimuksen mukaan yritykset arvostavat hyvää työmotivaatiota. Julkiset taloudelliset tuet koetaan tärkeänä. (Ala-Kauhaluoma ym., 2017, ss. 78, 80)

Tutkimuksessa nousee esille arvoihin liittyvät asiat. Moni täsmätyökykyisiä palkannut yritys on omaksunut yrityksen arvot lähtökohdaksi palkata täsmätyökykyisiä. Tällä ei tavoitella ulkoisia imagohyötyjä. Täsmätyökykyisten palkkaaminen liittyy yritysten sisäisiin periaatteisiin. Niissä yrityksissä, joissa on pehmeämmät arvot, rekrytointikriteerit kohtaavat paremmin täsmätyökykyisten työllistämässä. Tutkimuksen mukaan yritysten välillä on paljon eroja rekrytointikriteereissä. Tämän takia vastauksia ei voi yleistää ja verrata suoraan toisiinsa. (Ala-Kauhaluoma ym., 2017, s. 81)

Vaasalaisille yrittäjille on tehty kyselytutkimus, jonka tavoitteena oli selvittää työnantajien näkemyksiä täsmätyökykyisten työllistämistä. Tutkimuksessa selvitettiin, millaisia tukipalveluita työnantajat tarvitsevat täsmätyökykyisten työllistämiseen. Tutkimuksessa selvitettiin myös, olisivatko työnantajat valmiita työllistämään täsmätyökykyisiä henkilöitä nykyistä enemmän. (Päivinen, 2022, ss. 10–11) Tutkimuksen mukaan alueen yrittäjillä on halu palkata täsmätyökykyinen henkilö, mutta työllistämistä estää tiedon puute sekä taloudellisesta että muusta tuesta rekrytointiin liittyen. Yrittäjillä ei ole kokemusta täsmätyökykyisten työllistämistä, joten asia koetaan vieraana ja vaikeana. Yrittäjät toivat tutkimuksessa esille, minkälaiset palvelut voisivat lisätä mahdollisuuksia työllistää täsmätyökykyisiä työntekijöitä. (Päivinen, 2022, s. 62)

Tutkimuksessa oli mukana myös niitä työnantajia, jotka olivat palkanneet täsmätökykyisiä työntekijöitä. Tutkimuksen mukaan nämä työnantajat olivat tyytyväisiä palkkaamiinsa täsmätökykyisiin työntekijöihin ja heidän työpanoksiinsa. Nämä työnantajat olivat valmiita palkkaamaan myös lisää täsmätökykyisiä työntekijöitä, jos saavat apua rekrytoinnin tukimuodoista sekä työtehtävän ja tekijän yhdistämisessä. Tulosten perusteella viranomaisyhteistyö ja apu tarvittavien tukimuotojen löytämisessä tukisi täsmätökykyisten rekrytointia yrityksiin. (Päivinen, 2022, ss. 62–64)

4 Opinnäytetyön lähtökohdat

Tässä luvussa tuodaan esille opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus. Luvussa esitellään myös opinnäytetyön tutkimuskysymykset. Lisäksi käydään läpi opinnäytetyön tutkimusmenetelmä, aineiston hankinta ja analyysi.

4.1 Tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tavoitteena on tarkastella Työkanava Oy:n palvelua työelämän monimuotoisuuden näkökulmasta. Tarkoituksena on selvittää, minkälaisia kokemuksia asiakasyrityksillä on Työkanava Oy:n palvelusta. Tutkimuskysymykset ovat:

Miten yritykset ovat kokeneet Työkanava Oy:n palvelun?

Millä tavoin Työkanava Oy on edistänyt työelämän monimuotoisuutta yrityksissä?

4.2 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyö toteutetaan laadullisena tutkimuksena Työkanava Oy:n palveluita käyttävien asiakasyritysten kokemusten selvittämiseksi. Laadullinen tutkimus tarkastelee merkityskokonaisuuksia, jotka ilmentyvät ihmisten toimintana, ajatuksina, päämäärinä tai yhteiskunnan rakenteina. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on kuvata ihmisten kokemuksia, joita pidetään merkityksellisinä ja tärkeinä. (Vilka, 2005, s. 78.)

Laadullisessa tutkimuksessa kyse on laaja-alaisesta tiedon hankinnasta ja tarkoituksena on kerätä aineisto luonnollisessa tilanteessa. Yleistä on se, että luotetaan enemmän omiin havaintoihin kuin mittausvälineellä kerättyyn tietoon. Tarkoituksena on paljastaa odottamattomia asioita tukittavasta kohteesta. Lähtökohtana on aineiston moniulotteinen ja

yksityiskohtainen tarkastelu. Laadullisessa tutkimuksessa tarkoituksena on, että tutkittavan näkökulmat pääsevät mahdollisimman hyvin esille. Metodeina käytetään esimerkiksi teemahaastattelua, osallistuvaa havainnointia, ryhmähaastattelua, dokumenttien ja tekstien analyyseja. Kohderyhmä valitaan yleensä tarkoituksenmukaisesti, eikä satunnaisotosta käytetä. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimussuunnitelma muodostuu tutkimusta tehdessä ja sitä voi muuttaa joustavasti tilanteen muuttuessa. (Hirsjärvi ym., 2009, s. 164)

4.3 Aineiston hankinta ja analyysi

Opinnäytetyön aineiston hankinnassa käytetään puolistrukturoitua haastattelua. Puolistrukturoitu haastattelu perustuu siihen, että kysymykset laaditaan etukäteen ja haastattelu toteutetaan samassa muodossa kaikille haastateltaville, mutta vastaamisen tapa on vapaa. Tarkkojen kysymysten tavoitteena on saada tarkkoja tietoja tutkimuskohteesta. (Vuori, n.d.) Tutkimuksessa käytetään harkinnanvaraista otantaa. Harkinnanvaraisella otannalla tarkoitetaan tutkimuksen perusjoukosta valittuja tiettyjä havaintoyksiköitä, joita otetaan tarkempaan tarkasteluun. Valintaan vaikuttavat tutkimusongelma sekä tutkimuksen tavoitteet. (Vilkka, 2021, s. 151)

Opinnäytetyön aineiston analyysin voi tehdä eri tavoin. Analyysitavat voidaan toteuttaa esimerkiksi selittämiseen pyrkivässä tai ymmärtämiseen pyrkivässä lähestymistavassa. Selittämiseen pyrkivässä lähestymistavassa käytetään tilastollista analyysia. Ymmärtämiseen pyrkivässä lähestymistavassa hyödynnetään laadullista analyysia ja päätelmiä. Tärkeää on valita sellainen lähestymistapa, joka vastaa opinnäytetyön tutkimusongelmaan. Tavallisimmat analyysimenetelmät ovat teemoittelu, tyypittely, sisällönerittely, diskurssianalyysi ja keskusteluanalyysi. (Hirsjärvi ym., 2009, s. 224)

Tässä opinnäytetyössä käytetään aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Sisällönanalyysia voidaan käyttää tekstien, haastatteluiden, nauhoitetun puheen ja kuvia sisältävien aineistojen analyysiin. Sisällönanalyysin avulla tutkitaan, mitä asioista, aiheita tai teemoja aineistosta nousee eikä sitä ohjata menetelmällisillä käsitteillä. Sisällönanalyysi perustuu koodaukselle eli niihin sisällöllisiin elementteihin, joita aineistosta voidaan tunnistaa ja nimetä. Analyysivaiheessa keskitytään aineistossa ilmeneviin eroihin ja samankaltaisuuksiin. Sisällönanalyysin tavoitteena on tuoda esiin sanallinen ja selkeä kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. (Vuori, n.d.)

Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä määritetään analyysiyksikkö. Analyysiyksikkö voi olla sana, lause tai ajatuskokonaisuus ja siihen vaikuttavat tutkimustehtävä ja aineiston laatu. Analyysin pelkistämässä analysoitava kohde voi olla esimerkiksi haastattelu tai havainnointi. Analyysin ensimmäisessä vaiheessa aineistosta etsitään samanlaisia ja pelkistettyjä ilmauksia. Kaikki epäoleellinen otetaan pois. Tämän jälkeen ilmaukset ryhmitellään ja niistä muodostetaan alaluokkia. Sitten alaluokkia yhdistetään ja niistä muodostetaan yläluokkia. Analyysin viimeisessä vaiheessa yläluokat yhdistetään pääluokiksi ja sitten muodostetaan kokoava käsite. Tarkoituksena on yhdistää käsitteitä ja vastata tutkimustehtävään. Kaiken perustana on tulkinta ja päättely sekä pyrkimys ymmärtää tutkittavien omia näkökulmia. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, ss. 91–92, 94)

5 Opinnäytetyön toteutus

Opinnäytetyön tekeminen alkoi syksyllä 2022, jolloin olimme yhteydessä Työkanava Oy:n opinnäytetyön tekemiseen liittyen. Sovimme syksyn aikana ensimmäisen tapaamisen Teams-yhteydellä Työkanava Oy:n edustajien kanssa. Tapaamisen tarkoituksena oli selvittää, olisiko opinnäytetyön tekeminen Työkanava Oy:lle mahdollista ja tapaamisen lopputuloksena sovimme opinnäytetyön aloittamisesta ja saimme Työkanava Oy:ltä tutkimusluvan. Opinnäytetyön tekemisen aikana sovimme useamman Teams-tapaamisen Työkanava Oy:n edustajien kanssa. Tapaamisissa tarkennettiin opinnäytetyön tavoitetta, tarkoitusta ja tutkimuskysymyksiä sekä aineiston keräämiseen ja haastatteluihin liittyviä käytännön asioita.

Opinnäytetyöhön kuuluvat haastattelut oli alun perin tarkoitus toteuttaa niiden yritysten edustajille, jotka käyttivät Työkanava Oy:n palvelua ja niiden yritysten edustajille, jotka eivät vielä olleet Työkanava Oy:n asiakasyrityksiä. Tarkoituksena oli saada tietoa palvelua käyttävien yritysten kokemuksista sekä siitä, että mitkä tekijät voisivat vaikuttaa päätökseen palvelun aloittamisesta. Ennen haastatteluita Työkanava Oy:n edustaja lähestyi asiakasyrityksiä ja kertoi heille opinnäytetyöstämme sekä kysyi yrityksen edustajan halukkuutta osallistua haastatteluihin. Tämän jälkeen saimme haastatteluun osallistuneiden yritysten yhteystiedot Työkanava Oy:n edustajalta. Työkanava Oy:stä ei otettu yhteyttä ennen haastatteluja niihin yrityksiin, jotka eivät vielä käyttäneet palvelua. Näihin yrityksiin meidät ohjattiin Työkanava Oy:n taholta olemaan suoraan yhteydessä haastatteluihin liittyen. Koimme kuitenkin yhteydenoton yhteystietojen saamisen osalta jossain määrin epäeettisenä näiden yritysten osalta, jotka eivät vielä olleet Työkanava Oy:n asiakasyrityksiä ja joihin Työkanava Oy:stä ei oltu haastatteluihin liittyen yhteydessä. Päädyimme lopulta

ehdottamaan Työkanava Oy:n edustajalle, että voisimme toteuttaa haastattelut asiakasyrityksille, jotka käyttävät Työkanava Oy:n palvelua ja tämä sopi heille.

Työkanava Oy:n palvelua käyttävien asiakasyritysten haastattelukysymykset pohjautuivat opinnäytetyön teoretietoon. Haastattelukysymyksiä oli yhteensä kahdeksan ja kysymykset sisälsivät kysymyksiä yritysten toimialasta sekä kokemuksia Työkanava Oy:n palvelusta, monimuotoisuudesta, palvelun kehittämiskohteista ja tulevaisuuden näkymistä. Kävimme ennen varsinaisia haastatteluja haastattelukysymykset läpi Työkanava Oy:n edustajien kanssa ja pyysimme palautetta haastattelukysymyksistä myös kahdelta ulkopuolisilta henkilöiltä. Muokkasimme kysymyksiä palautteiden mukaisesti. Toteutimme haastattelut yksilöhaastatteluina Zoomin kautta tammi-helmikuussa 2024. Haastatteluun halukkaita yrityksiä oli viisi ja olimme näihin yrityksiin yhteydessä. Lähetimme yrityksille sähköpostitse tietoa opinnäytetyön tavoitteesta ja tarkoituksesta sekä tietosuojailmoituksen ja saatekirjeen, jossa kerroimme opinnäytetyön toteuttamisesta ja luottamuksellisuudesta. Mikäli yrityksen edustaja halusi edelleen osallistua haastatteluun, varasimme sopivan haastatteluajan.

Lähetimme jokaiselle haastateltavalle tutkimuskysymykset ennen haastattelua, jotta haastatteluun olisi helpompi valmistautua. Toteutimme haastattelut Zoomin kautta, jotta haastattelut toteutuivat mahdollisimman turvallisesti. Yhden yrityksen edustaja ei päässyt osallistumaan haastatteluun, joten saimme tämän yrityksen edustajan osalta vastaukset haastattelukysymyksiin kirjallisesti sähköpostilla. Kysyimme haastattelukysymykset samassa järjestyksessä kaikilta haastateltavilta ja haastattelut kestivät noin puoli tuntia. Haastattelut nauhoitettiin Zoomilla, jonka jälkeen litteroimme haastattelut Word-tiedostolle sanasta sanaan. Anonymisoimme haastatteluaineiston, ettei haastateltavia voi tunnistaa. Säilytimme opinnäytetyön aineistoa Hämeen ammattikorkeakoulun opiskelijoille tarkoitetulla suojatulla asemalla, johon oli pääsy vain henkilökohtaisilla salasanoillamme. Haastatteluiden jälkeen analysoimme tulokset aineistolähtöinen sisällönanalyysin avulla. Kokosimme aineistosta taulukon ja tarkastelimme tuloksia aineistosta nousseiden luokkien kautta. Lopuksi tarkastelimme johtopäätöksiä. Vertasimme tuloksia aikaisempiin tutkimuksiin ja tutkimuskysymyksiin. Alla olevassa kuvassa on esitetty opinnäytetyön haastatteluiden, aineiston analyysin, tulosten ja johtopäätösten toteuttamisen eri vaiheet. (Kuva 2.)

Kuva 2. Opinnäytetyön vaiheet



6 Tulokset

Tutkimukseen osallistui yhteensä viisi yritystä sosiaali- ja terveydenhuoltoalalta, kiinteistöpalvelualalta, kaupalliselta alalta, moottoriajoneuvojen huollon alalta sekä ammattioppilaitoksesta. Henkilöstömäärän perusteella kaksi yritystä lukeutui pieniin ja keskisuuuriin yrityksiin ja kolme yritystä kuului suuryrityksiin. Opinnäytetyön tavoitteena oli tarkastella Työkanava Oy:n palvelua työelämän monimuotoisuuden näkökulmasta. Tarkoituksena oli selvittää, minkälaisia kokemuksia asiakasyrityksillä on Työkanava Oy:n palvelusta. Tulokset esitellään haastattelussa käytettyjen kysymysten pohjalta laadittuihin luokkiin, jotka koostuvat siitä, mikä sai yritykset kiinnostumaan Työkanava Oy:n palvelusta, onko palvelu vastannut odotuksiin, miten Työkanava Oy:n palvelu on onnistunut, miten palvelu on tukenut monimuotoisuutta yrityksissä, mitkä ovat palvelun kehittämiskohteet sekä tulevaisuuden näkymät yritysten näkökulmasta.

Alla olevaan taulukkoon on kuvattu opinnäytetyön aineistolähtöinen sisällönanalyysi. Aineistolähtöinen analyysi perustuu haastatteluista nousseisiin luokkiin, joka ohjaa analyysin tekoa. Analyysin ensimmäisessä vaiheessa nimettiin haastatteluaineistosta nousseita pelkistettyjä ilmauksia. Aineistosta etsittiin samankaltaisuuksia ja toistuvia luokkia. Sen perusteella karsittiin turhia asioita pois. Sen jälkeen muodostettiin alaluokat, jotka ovat kiinnostus palveluun, odotukset, onnistumiset, työelämän monimuotoisuus, toiminnan kehittäminen ja palvelun jatkaminen. Alaluokista muodostettiin yläluokat, jotka ovat hyvä

asiakaskokemus ja kehittämistoiminta. Pääluokaksi valikoitui työelämän monimuotoisuuden tukeminen ja vahvistaminen palvelulähtöisesti yritysten näkökulmasta. (Taulukko 1.)

Taulukko 1. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi

Pelkistetty ilmaus	Alaluokat	Yläluokat	Pääluokka
<ul style="list-style-type: none"> Tarve työntekijälle Täsmätyökykyisten työllistäminen ja Työkanava Oy tuttua ennestään Halu työllistää täsmätyökykyisiä Lisää työvoiman saatavuutta 	Kiinnostus palveluun		
<ul style="list-style-type: none"> Saada työntekijä tiettyyn tehtävään Uudenlainen ja kustannustehokas rekrytointi Ei erityisiä odotuksia Saada työntekijöitä koulutautumaan alalle 	Odotukset		
<ul style="list-style-type: none"> Yhteistyö hyvää ja toimivaa Vuoropuhelu Saman henkilön tuki rekrytoinnissa, perehdyttämisessä ja käytännön asioissa Esihenkilötuki Kohtaannon edistäminen 	Onnistumiset	Hyvä asiakaskokemus	
<ul style="list-style-type: none"> Uudenlainen ja turvallinen urapolku täsmätyökykyisille Täsmätyökykyisten vahvuudet ja osaaminen yritysten käyttöön Tukee yrityksen sosiaalisen vastuullisuuden tavoitteita Vahvistanut henkilöstöpolitiikkaa työurien pidentämiselle Tuo työntekijöille ylpeyttä ja nostaa työnantajan arvoa Monimuotoisuus on rikkaus Vähentää ennakkoluuloja Erimerkinä muille yrityksille Työyhteisön erilainen osaaminen nähdään positiivisena asiana 	Monimuotoisuuden näkyminen		Työelämän monimuotoisuuden tukeminen ja vahvistaminen palvelulähtöisesti
<ul style="list-style-type: none"> Prosessi hidas ja jäykkä Toiminta vielä uutta Markkinoinnin tarve Yhteistyö TE-toimistojen kanssa Tiedon jakaminen 	Toiminnan kehittäminen	Kehittämistoiminta	
<ul style="list-style-type: none"> Tyytyväisyys palveluun Työntekijöitä jatkossakin Hyvien kokemusten jakaminen 	Palvelun jatkaminen		

6.1 Kiinnostus palvelua kohtaan

Opinnäytetyössä selvitettiin, miksi yritykset kiinnostuivat Työkanava Oy:n palvelusta, ja mikä sai heidät käyttämään palvelua. Tulosten mukaan palvelun käyttämiseen liittyivät työvoimapula, työvoiman haastava saatavuus ja täsmätyökykyisten potentiaalisuus työelämässä. Yritykset halusivat myös tukea täsmätyökykyisten työllistämistä. Joillakin yrityksellä oli aikaisempaa kokemusta täsmätyökykyisten työllistämisestä. Kiinnostusta lisäsi myös se, että Työkanavan kanssa yhteistyön rakentaminen koettiin helppona ja sitä pidettiin tärkeänä. Korona-ajalla nähtiin myös olevan vaikutusta palvelun käyttämiseen, sillä työn tekemisen tapa on muuttunut. Yritykset kokivat, että on haastavaa löytää tekijöitä tietynlaisiin tehtäviin.

Meidän arvomaailma on sellainen, että me olemme kaikkien kauppa. Meillä voi asioida kaikenlaiset ihmiset ja meillä voi työskennellä kaikenlaiset ihmiset.

Meillä on valtakunnallisesti hyvin paljon potentiaalista työvoimaa, jota ei hyödynnetä ja samanaikaisesti meillä on täällä sotepuolella tunnistettavissa henkilöstöhaasteet rekrytoinnin osalta.

6.2 Odotukset palvelulle

Opinnäytetyössä selvitettiin työnantajien odotuksia Työkanava Oy:n palvelun suhteen. Vaikuttaminen täsmätyökykyisten työpolkuihin koettiin tärkeänä. Joidenkin yritysten mukaan Työkanava Oy:n palvelu mahdollisti sosiaalisen vastuun tukemisen. Odotukset liittyivät sopivien työntekijöiden löytämiseen, sillä monella alalla on työvoimapula. Tärkeänä nähtiin se, että Työkanava Oy:n kautta löytyisi sopiva tekijä. Tulosten mukaan positiivinen asenne vahvistaa yhteenkuuluvuuden tunnetta työpaikalla. Odotuksina nousi esille myös ennakkoluulojen taklaaminen, erityisryhmien työllistämisen tukeminen Työkanava Oy:n palvelun kautta sekä hyvinvoinnin ja työssäjaksamisen vahvistaminen.

Suurin osa yrityksistä koki, että Työkanava Oy:n palvelu on vastannut yritysten odotuksiin. Joillakin yrityksillä ei ollut sen suurempia odotuksia palvelun suhteen tai odotukset olivat alhaalla. Yhden yrityksen mukaan työsuhteista ei ole tullut jatkuvia ja tämä oli pettymys. Tärkeää olisi saada solmittua pitkäaikaisia työsuhteita.

Odotuksiin on todella vastattu. Nää odotukset mitä meillä oli, niin täyttyi monin verroin. Tää ihminen todella osaa kohdata ihmiset ja on saanut paljon kiitosta siitä, että hän on aidosti läsnä siellä opiskelijoille. Auttaa opiskelijoita, mutta auttaa meidän työntekijöitä myös kaiken maailman asioissa ja hoitaa työnsä todella nopeasti.

Ei meillä ollut mitään erityistä odotusta tästä. Me tiedettiin mitä sieltä on tulossa.

Joo kyllä sanoisin, että odotuksiin on vastattu. Tähänastinen kokemus tästä meidän yhteistyöstä Työkanavan kanssa on ollut oikein hyvä.

Että me voitaisiin olla vaikuttamassa täsmätyökykyisten poluttamisessa sinne omannäköiselle työuralle ja me voitaisiin tukea heitä ja käyttää heidän vahvuuksia niihin tehtäviin, joihin meillä on tarve.

Ennakkoluuloja halutaan taklata, niin tää tämmöinen Työkanava yhteistyö auttaa meitä siinäkin.

6.3 Palvelun onnistumiset

Opinnäytetyössä tarkasteltiin onnistumisia Työkanava Oy:n palvelun suhteen. Suurin osa haastateltavista koki yhteistyön Työkanavan kanssa sujuvaksi ja toimivaksi. Työkanavan kanssa yhteiset keskustelut ja säännöllinen yhteydenpito oli toimivaa. Työkanavaan oli helppo olla yhteydessä eri tilanteissa. Sitä pidettiin tärkeänä, että Työkanava Oy tuntee asiakasyrityksen yhteistyön sujumiseksi. Esihenkilötuki nähtiin isossa roolissa, sillä Työkanavan työntekijöillä nähtiin olevan työkykyyn liittyviä haasteita, joka arvioitiin voivan näkyä työnteossa. Työkanavan kautta yritykset saivat sopivaa työvoimaa, ja tämä paransi työnantajan ja työnhakijan kohtaantoa. Palvelu vastasi yritysten sellaisiin haasteisiin, mihin haluttiin löytää ratkaisuja. Monen työntekijän kohdalla tehtäviä räätälöitiin oman osaamisen mukaan ja työtunteja lisättiin työsuhteen aikana. Yritysten mukaan suurin osa työntekijöistä viihtyi työpaikalla ja se näkyi työntekijöiden vaihtuvuuden vähäisyydessä.

No siis jo ihan siitä alusta alkaen niinku hienoa oli se, että Työkanavalta oikeasti tuli ihminen ensin juttelemaan meidän kanssa meidän tarpeista ja sitten he aidosti etsi meille mahdollisimman sopivan ihmisen ja sitten se ihminen tuli tänne.

Isoin onnistuminen on ollut, että siitäkin huolimatta, että työntekijällä on ollut isoakin rajoitteita työntekemisessä, niin siitä on selvitty esihenkilön tuen avulla.

Siis me ollaan niinku kaiken kaikkiaan tyytyväisiä tähän yhteistyöhön. Se on onnistunut meidän mielestä tosi hyvin ja se on niinku vastannut niihin meidän haasteisiin mihin me halutaan löytää ratkaisuja.

On tullut paljon onnistumisia. Yhteistyö ja kumppanuus. Työkanavan kanssa on ollut hirvittävän helppoa.

Tulosten mukaan suhtautuminen täsmätyökykyisiin työpaikoilla oli pääosin positiivista. Täsmätyökykyiset nähtiin kuuluvan samaan työporukkaan kuin kaikki muutkin ja kaikkia kohdeltiin tasavertaisesti. Monilla työnantajista oli aikaisempaa kokemusta täsmätyökykyisten työllistämisestä ja sen uskottiin vaikuttavan suhtautumiseen ja viihtyvyyteen. Täsmätyökykyisten työtehtäviä räätälöitiin tilanteiden mukaan ja heidän osaamistaan hyödynnettiin laajemmin kuin alun perin ajateltiin. Esille nousi myös täsmätyökykyisten positiivinen asenne työn tekemiseen. Tärkeänä nähtiin avoin keskustelu ja ymmärryksen jakaminen työyhteisössä.

Tosi mukavasti! Ihan niinku työkaveri kun kuka tahansa. Meillä tykätään valtavasti tästä henkilöstä.

Heihin on suhtauduttu hyvin ja tasavertaisesti.

6.4 Palvelu monimuotoisuuden edistämässä

Täsmätyökykyiset työntekijät nähtiin yrityksissä potentiaalisena työvoimana turvaamaan työvoiman saatavuus tulevaisuudessa. Työkanava Oy:n palvelun arvioitiin mahdollistavan vaikeassa työmarkkinatilanteessa olevien henkilöiden turvallisen tavan palata tuetusti takaisin työelämään ja pääsemään myös työuralla eteenpäin. Työkanava Oy:n palvelun kautta tulleet työntekijät toimivat yrityksissä monissa eri tehtävissä lisäten ymmärrystä työntekijöiden vahvuuksista, joita on saatu yritysten käyttöön. Työkanavan palvelut koettiin tukevan yrityksiä pääsemään sosiaalisen vastuullisuuden tavoitteisiin ja vähensi ennakkoluuloja. Työkanava Oy:n palvelu mahdollisti myös kustannustehokkaan rekrytoinnin.

Työkanavan toiminta tosiaan tukee sosiaalisen vastuullisuuden tavoitteita meillä.

Tässä ei ole kyse hyväntekeväisyydestä, pyritään tekemään niinku kannattavaa liiketoimintaa vastuullisten toimenpiteiden kautta.

Ennakkoluuloja halutaan taklata, niin tää tämmöinen Työkanava yhteistyö auttaa meitä siinäkin.

Sehän on nykypäivää että on niinku monimuotoinen työyhteisö.

Täsmätyökykyisten työntekijöiden palkkaaminen koettiin vahvistavan organisaation arvoja ja henkilöstöpolitiikkaa työurien pidentämisen osalta. Työkanavan Oy:n palvelun myötä lisääntyi ymmärrys siitä, että työtehtäviä voidaan pilkkoa ja räätälöidä työntekijöille sopivaksi. Monimuotoinen työyhteisö on koettu työyhteisön taholta nostavan työnantajan arvoa ja työyhteisön erilainen osaaminen on rikkaus. Lisäksi täsmätyökykyiset työntekijät nähdään osana työvoimaa ja toivotaan, että yhä useampi, jolla on työkyvyn rajoitteita, pystyisi ottamaan työtä vastaan.

Me ymmärretään se, että eri töitä voidaan pilkkoa. Työtä voi tehdä niinku osallistumatta ihan kaikkeen työhön. Sää voit tehdä jonkun osan jostakin työprosessista. Se ei ole meille vieras ajatus ollenkaan ja siksi Työkanavan palvelut on meille mahdollisia.

Se on ollut meidän henkilöstöpolitiikkaa vuosikausia. Se on hyvin luontevaa meille. Me ymmärretään se, että eri töitä voidaan pilkkoa.

Henkilöstö on kokenut positiiviseksi sen heidän läsnäolon siellä. Yleisesti henkilöstön näkemys siitä on se, että he kokee että se nostaa työnantajan arvoa.

6.5 Palvelun kehittämiskohteet

Opinnäytetyössä selvitettiin kehittämiskohteita Työkanava Oy:n palveluun liittyen. Prosessin hitaus koettiin kehittämiskohteena ja prosessia tulisi selkeyttää ja nopeuttaa. Tulosten mukaan TE-toimistosta ei tule tarpeeksi nopeasti ohjauksia Työkanavaan. Tämä koettiin vaarana sille, että osa yrityksistä työllistää mieluummin perinteisen rekrytoinnin kautta, koska työvoimaan liittyvät tarpeet tulevat nopeasti ja niihin pitää vastata. Tuloksissa nousi esille, että Työkanava Oy:n kautta tulevien työntekijöiden pätevyysiin ja osaamiseen tulisi kiinnittää enemmän huomiota jo heti alkuvaiheessa. Joidenkin haastateltavien mielestä

kehittämiskohteita oli vaikeaa määritellä, sillä moni asia sujuu jo hyvin ja Työkanava Oy:n toiminta on vasta alkuvaiheessa. Työkanavan kautta nimetty yhteyshenkilö koettiin hyvänä ja tämä toivottiin jatkuvan myös tulevaisuudessa, vaikka toiminta kasvaisi.

Joidenkin haastateltavien mielestä Työkanava Oy:n palvelua ja täsmätyökykyisten työllistymispolkuja tulisi nostaa enemmän esille esimerkiksi tarinoiden kautta ja julkaisemalla niitä nettisivuilla. Tämä koettiin levittävän hyvää sanomaa palvelusta ja vähentävän ennakkoluuloja. Tuloksissa nousi esiin myös se, että Työkanava Oy:n yritysidea poikkesi monesta muusta työllistämisen tuen palvelusta. Esille nostettiin myös se, että asiakasyritys ei tiennyt heille tulevasta työntekijästä mitään alkuvaiheessa. Tämä arvioitiin joissakin haastatteluissa tuovan haasteita ja toivottiin saada tietoa työntekijästä jo alkuvaiheessa. Lisäksi tuotiin esille, että Työkanavan kautta tulevien työntekijöiden työkyky tulisi olla sellainen, että työntekijä pystyy tekemään työtä. Työntekijöiden omiin toivomuksiin esimerkiksi työaikaan liittyen oli yritysten taholta vaikeaa vaikuttaa. Haastatteluissa toivottiin, että palvelun kehittämistyön tulisi tapahtua yhdessä eri osapuolten kanssa. Työntekijän työympäristön sopivuus ja työn tekemiseen liittyvät erityistarpeet tulisi myös varmistaa.

No en osaa sanoa, että miten voisi vielä tehdä paremmin, kun ne tekee niin älyttömän hyvin.

Se on vähän kummallinen business malli. Yritys, joka myy sitä palvelua asiakkaalle, joutuu myymään sitä palvelua yritykselle tietämättä kuka työntekijä sitä tulee tekemään. Asiakas ei kuule minkälainen työntekijä on tulossa, eikä saa mitään tietoa työntekijän työkyvystä. Keskustelua käydään laput silmillä. Tää on vähän erikoista. Pitäisi suoraviivaistaa tätä koko prosessia.

Työkanavan toiminta on vielä aika tuoretta, että varmasti on kaikenlaista kehitettävää. Sanoisin, että ensisijaisesti yhdessä täytyy kehittää.

Työkanavan työntekijäpuoli tiedetään. Siellä on niinku TE-toimiston takana ihan mieletön joukko, mutta se joukko tulee aika hitaasti Työkanavan listoille niin se on kyllä haaste.

6.6 Tulevaisuuden näkymät

Opinnäytetyössä kartoitettiin aikovatko yritykset jatkossa käyttää Työkanava Oy:n palvelua. Suurin osa yrityksistä haluaa käyttää palvelua jatkossakin. Palvelusta oli saatu hyviä

kokemuksia ja yhteistyö Työkanavan kanssa oli ollut sujuvaa. Koettiin, että täsmätyökykyisten vahvuudet ja potentiaalisuus tulisi käyttää yrityksissä. Haastateltavat toivat esille, että tulevaisuuden työyhteisöt tulevat olemaan entistä monimuotoisimpia ja siksi työvoimapulaan tulee löytää erilaisia ratkaisuja. Monella yritysten työntekijällä oli äidinkielenä jokin muu kieli kuin suomi.

Työkanavan palvelua käyttävä yritys koki ylpeyttä monimuotoisesta työyhteisöstä ja sosiaalisen vastuullisuuden toteutumisesta. Tämä nähtiin olevan esimerkkinä muille yrityksille ennakkoluuloja rikkomisessa. Tulosten mukaan palvelun jatkokäyttöön vaikuttivat organisaation omat resurssit ja yrityksen mahdollisuus ottaa uusia työntekijöitä. Työkanava Oy:n palvelua suositeltiin muille yrityksille ja kannustettiin sen käyttämiseen. Haastateltavat pitivät tärkeänä luoda parhaat mahdollisuudet täsmätyökykyisten työllistämislle.

No mikä ettei. Kyllä niin hyvä kokemus meillä tästä on, että varmaan voidaan jatkossakin hyödyntää kun sopivia työtehtäviä tulee.

Kun onnistumisia saadaan enemmän, niin varmasti käytetään.

Joo aiotaan jatkaa. Me ollaan tyytyväisiä tähän ja tää vastaa niin kun näihin meidän odotuksiin ja tosiaan niinku siis tukee näitä meidän sosiaalisen vastuullisuuden tavoitteita tarjota kaikille henkilöille työtä.

Mä toivon, että pilottia jatketaan ja laajennettaisiin meidän organisaatiossa koska nythän me ollaan yksi osa meidän yritystä. Meillä on niin paljon osa-alueita mihin sitä voisi laajentaa.

6.7 Tulosten yhteenveto

Opinnäytetyön tavoitteena oli tarkastella Työkanava Oy:n palvelua työelämän monimuotoisuuden näkökulmasta. Tarkoituksena oli selvittää, minkälaisia kokemuksia asiakasyrityksillä on Työkanava Oy:n palvelusta. Opinnäytetyössä vastattiin tutkimuskysymyksiin siitä, miten yritykset ovat kokeneet Työkanava Oy:n palvelun ja millä tavoin Työkanava Oy on edistänyt työelämän monimuotoisuutta yrityksissä.

Tulosten mukaan kiinnostus Työkanava Oy:n palvelun käyttämiseen liittyi työvoimapulaan. Yritykset kokivat työvoiman saatavuuden haastavana ja Työkanava Oy:n palvelun avulla täsmätyökykyisten potentiaalisuus nähtiin työelämässä. Tulosten perusteella nousi esille,

että yrityksissä oli monenlaista työtä tarjolla, jota on mahdollista tehdä erilaisella osaamistasolla. Yritykset halusivat myös tukea täsmätyökykyisten työllistämistä ja monella yrityksellä oli aiempaa kokemusta täsmätyökykyisten työllistamisestä. Tulosten perusteella ymmärryksellä ja asenteella nähtiin olevan merkitystä erilaisiin työllistymisen polkuihin. Täsmätyökykyisten työllistämisen perusteella todettu olevan kohtaantohaasteita. Yritykset tarvitsevat tietoa ja ymmärrystä täsmätyökykyisten työllistämisen osalta. Lisäksi työnantajat tarvitsevat toimivaa kanavaa työvoiman välittämiseen sekä apua työntekijän ja työtehtävän yhdistämiseen. Täsmätyökykyisten työllistämisen on tärkeää saada tietoa mitä täsmätyökykyisyys on ja miten se vaikuttaa työelämässä. (Kuntoutussäätiö, 2021)

Opinnäytetyön tulokset osoittivat, että monet yritykset ovat kokeneet Työkanava Oy:n palvelun onnistuneena. Onnistumiseen vaikuttivat hyvä yhteistyö ja suora yhteydenottoväylä. Tulokset osoittivat, että tutkimuskohteena olleet yritykset, jossa on työvoimapula ja haastavaa löytää tekijöitä yritykset, olivat saaneet Työkanava Oy:n kautta sopivia työntekijöitä. Työntekijät olivat viihtyneet yrityksissä. Työyhteisöissä työntekijät olivat otettu hyvin vastaan. Työtehtävät laajenivat työsuhteen aikana joiden työntekijöiden osalta osaamisen mukaan ja työaika pidennettiin. Tulosten perusteella Työkanava Oy:n palvelulla on mahdollista helpottaa niiden yritysten työvoimapulaa, joilla on haastavaa löytää tekijöitä. Tulokset tukevat myös sitä, että työvoiman saatavuutta voidaan parantaa kehittämällä työkyvyn palveluita ja tukemalla työnantajien rekrytointiosaamista (Larja & Peltonen, 2023, s. 20).

Suurimmalla osalla yrityksistä oli odotuksia Työkanava Oy:n palvelun suhteen ja suurin osa yrityksistä koki palvelun myös vastanneen odotuksiin. Odotukset liittyivät sopivien työntekijöiden löytämiseen. Odotuksina nousi esille myös ennakkoluulojen vähentäminen ja erityisryhmien työllistäminen. Tulosten mukaan täsmätyökykyisten työntekijöiden palkkaaminen oli koettu vahvistavan organisaation arvoja ja henkilöstöpolitiikkaa. Monimuotoinen työyhteisö koettiin työyhteisön taholta nostavan työnantajan arvoa ja työyhteisön erilainen osaaminen koettiin rikkautena. Tulokset osoittivat, että Työkanava Oy:n palvelu on vähentänyt täsmätyökykyisiin liittyviä ennakkoluuloja yrityksissä. Täsmätyökykyisten työllistyminen on tutkimusten mukaan haasteellista työmarkkinoilla vallalla olevien asenteiden ja ennakkoluulojen vuoksi. Asenteet ja ennakkoluulot on todettu johtuvan täsmätyökykyisten työkykyyn, motivaatioon ja osaamiseen liittyvästä epäluottamuksesta. Työnantajien asenteet ja ennakkoluulot täsmätyökykyisten työllistämiseen ovat tutkimusten mukaan johtuneet tietämättömyydestä ja kokemusten puutteesta täsmätyökykyisten työllistämiseen liittyvistä tekijöistä. Työnantajien tietämyksen ja

asenteiden parantamisella voidaan vaikuttaa täsmätyökykyisten työllistämisen lisäämiseen. (Björkroth, 2019)

Tulosten mukaan täsmätyökykyiset työntekijät nähtiin yrityksissä potentiaalisena työvoimana turvaamaan työvoiman saatavuus tulevaisuudessa. Työkanava Oy:n palvelun nähtiin myös mahdollistavan vaikeassa työmarkkinatilanteessa olevien henkilöiden turvallisen tavan palata tuetusti takaisin työelämään ja pääsemään myös työuralla eteenpäin. Työkanava Oy:n palvelun kautta tulleet työntekijät toimivat yrityksissä monissa eri tehtävissä lisäten ymmärrystä eri taustaisten työntekijöiden vahvuuksista, joita on saatu yritysten käyttöön. Työkanava Oy:n palvelu oli tutkimuksen tulosten perusteella mahdollistanut myös kustannustehokkaan rekrytoinnin. Tulokset tulevat sitä, että täsmätyökykyisten palkkaamista voidaan edistää oikean tiedon sekä rekrytointiin liittyvän tuen saamisella (Päivinen, 2022, s. 62). Vastausten perusteella tutkimuksessa olleet yritykset ymmärsivät täsmätyökykyisten työntekijöiden palkkaamisen eettisenä toimena, jolla on positiivista vaikutusta työnantajan arvon nousemiseen työntekijöiden keskuudessa (European Commission, 2011).

Täsmätyökykyisten vahvuuksia tulee tunnistaa paremmin. Vastuullisuus on tärkeässä roolissa yritystoiminnassa ja keskustelu yritysten yhteiskuntavastuusta on nousussa. Yritysvastuulla ja arvoilla on merkitystä täsmätyökykyisten työllistämiseen. Yritysten tahtotilana on ratkaista yhteiskunnallisia ongelmia yhdessä järjestöjen ja julkisen sektorin toimijoiden kanssa. Vastuullisuus ulottuu usein eettisiin ja ekologisiin tekijöihin. Sosiaalisen vastuun näkökulma saattaa puuttua. Arvioidaan, että täsmätyökykyisten työllistämispotentiaali tulee jatkossa enemmän pienemmistä yrityksistä. Tämän takia tarvitaan tietoa pienten yritysten tarpeista. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2017, ss. 86–87)

Työelämän muutokseen vaikuttavat ajattelu- ja toimintatavat, teknologia, väestörakenne ja ilmastonmuutos. Työelämän monimuotoisuutta voidaan edistää palkkaamalla eri-ikäisiä, eri taustaisia ja työkyvyltään erilaisia työntekijöitä. Työyhteisöjen monimuotoisuuden vahvistaminen edellyttää ristiriitojen hallintaa, vuorovaikutuksen ja luottamuksen tukemista. Suomen väestörakenteeseen vaikuttaa kasvava kansainvälinen muuttoliike. Helsingin seudun vieraskielisten määrän arvioidaan kaksinkertaistuvan vuoteen 2035. (Bergbom ym., 2020, s. 60) Työelämän muutos vaatii työkykyajatusten kehittämistä ja muuttamista. Työkykyisyyttä ei pidä nähdä rajoitteiden kautta. (Kokkinen ym., 2020, s. 94)

Työkanava Oy:n palvelu oli tutkimuksen perusteella tukenut yrityksiä pääsemään sosiaalisen vastuullisuuden tavoitteisiin. Työelämä on muuttunut ja muuttuu myös tulevaisuudessa, joten työvoimapulaan tulisi löytää erilaisia ratkaisuja. Sosiaalinen vastuullisuus ja sosiaalisesti

kestävä työelämä näyttää korostuvan. Yhdenvertaisuuden toteutuminen työpaikoilla turvataan myös lainsäädännöllä. Työnantajan tulee varmistaa yhdenvertaisuuden toteutuminen työpaikoilla sekä kehittää työoloja ja toimintatapoja henkilöstöä valittaessa. Työnantajalla tulee laatia suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämiseksi. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 § 7)

Tulosten perusteella haasteelliseksi koettiin Työkanava Oy:n kautta ohjautuneiden työntekijöiden saamisen hidastunut ohjautumisprosessi. Haastatteluissa tuli esille myös se, että TE-toimistosta ei tule tarpeeksi nopeasti ohjauksia Työkanava Oy:lle ja tämän vuoksi osa yrityksistä työllistää mieluummin perinteisen rekrytoinnin kautta. Kehittämiskohteena nousi esille asiakasohjausprosessin muuttaminen sujuvammaksi ja nopeammaksi. Vastausten perusteella toivottiin myös tietoa etukäteen työntekijästä ja hänen työkyvystään sekä osaamisestaan. Työkanava Oy:n palvelun kehittämistyötä toivottiin tehtävän yhdessä eri osapuolten kanssa. Tuloksista nousee esille se, että työnantajat eivät välttämättä tunne riittävän hyvin kaikkia rekrytointiin liittyviä mahdollisuuksia ja kokevat tarvitsevansa tietoa ja tukea täsmätyökykyisten rekrytoimisesta. (Päivinen, 2022, ss. 62–64)

Haastatteluiden perusteella suurimmalla osalla yrityksistä oli halua käyttää Työkanava Oy:n palvelua jatkossakin, koska palvelu oli koettu hyvänä ja siitä oli hyviä kokemuksia. Lisäksi haastateltavat kokivat yhteistyön Työkanava Oy:n kanssa sujuvana. Työkanava Oy:n toiminta on vasta alkuvaiheessa ja työsuhteita on syntynyt muutamia. Tahtotila on jatkaa yhteistyötä jatkossa ja solmia uusia työsuhteita. Esille tuli myös täsmätyökykyisten työllistymiseen liittyvien asiakastarinoiden ja onnistumisten jakaminen eri kanavissa, jotta tietoisuus aiheesta kasvaisi. Opinnäytetyön loppuvaiheessa tulleen tiedon mukaan yritykset eivät tulevaisuudessa voi hyödyntää Työkanava Oy:n palvelua nykymuodossaan, sillä Petteri Orpon johtama hallitus teki 16.4.2024 valtionalouteen liittyvässä kehysriihessä päätöksen Työkanava Oy:n toiminnan lopettamisesta (Suomen tietotoimisto, 2024).

7 Pohdinta

Yritysten halukkuus työllistää täsmätyökykyisiä on vaihdellut ja siihen on vaikuttanut esimerkiksi yrityksen omat resurssit, asenteet, ennakkoluulot ja aikaisemmat kokemukset. Lisäksi kohtaanto-ongelmaa on pyritty ratkaisemaan erilaisin keinoin. Varsinkin sosiaali- ja terveysalalle on ollut haastavaa löytää tekijöitä. Työelämän muuttuessa tulee miettiä uusia ja innovatiivisia ratkaisuja työvoimapulaan. Työyhteisöt ovat yhä monimuotoisempia, osa-aikatyön tekeminen on yleisempää, maahan muuttaneiden määrä kasvaa ja väestö ikääntyy.

Vastuullisuuden teemat ovat yhä enemmän pinnalla ja yritykset ovat kiinnostuneet toimimaan vastuullisesti. Työ- ja elinkeinoministeriön vuonna 2012 käynnistämässä hallitusohjelmaan perustuvassa kestäväen kehityksen strategiaprozessissa on yhtenä strategian painopisteenä ollut työllisyyttä ja elinkeinotoimintaa tukevan toimintaympäristön tukeminen (Wessberg ym., 2022, ss. 7–8).

7.1 Luotettavuus

Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti liittyvät tutkimuksen luotettavuuteen. Reliabiliteetti saadaan toistamalla mittaustuloksia ja se voidaan todeta eri tavoin. Jos kaksi tutkijaa saa samanlaisen tuloksen, voidaan sitä pitää reliaabelina. Validiteetti tarkoittaa mittarin kykyä mitata tutkittavaa ilmiötä. Luotettavuutta lisää tarkka kuvaus tutkimuksen kaikista vaiheista. Aineistonkeruun liittyvät olosuhteet tulisi kertoa totuudenmukaisesti. Haastatteluista tulee kertoa olosuhteet, jossa aineisto kerättiin, haastatteluihin kulunut aika, mahdolliset häiriötekijät, virheet ja tutkijan oma arviointi haastattelusta. Tulosten kohdalla tulee avata mihin päätelmät perustuvat. Tässä voi käyttää apuna suoria haastatteluotteita. (Hirsjärvi ym. 2009, ss. 231–233)

Tämän opinnäytetyön haastateltavista yksi yrityksen edustaja oli estynyt osallistumasta haastatteluun Zoomin kautta. Haastateltava vastasi haastattelukysymyksiin kirjallisesti ja lähetti ne sähköpostitse. Haastattelukysymykset olivat samat, mitä muillekin haastateltaville esitettiin. Kirjallinen vastaus voi heijastua jokseenkin siihen, että vastauksista ei saatu yhtä monipuolisia ja laajoja verrattuna siihen, jos haastattelu olisi toteutettu Zoomissa. Opinnäytetyön aineisto koostui viidestä yrityksestä, jotka olivat käyttäneet Työkanavan Oy:n palvelua. Haastattelut koskivat siten vain osaa yrityksistä, jotka ovat työllistäneet täsmätyökykyisiä ja joilla on kokemusta Työkanava Oy:n palvelusta. Opinnäytetyön tuloksia ei voida yleistää koskemaan yleistä käsitystä täsmätyökykyisten työllistämisen kokemuksista ja Työkanava Oy:n palvelusta.

7.2 Eettisyys

Tieteellinen tutkimus tulee suorittaa tieteellisten käytäntöjen mukaan. Tärkeää on rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus koko tutkimuksen aikana. Tieteellisen tiedon luonteeseen kuuluvat avoimuus ja vastuullisuus tutkimuksen tuloksia julkaistaessa. Tutkimuksen viittaukset tulee tehdä asianmukaisella tavalla. Suunnittelussa, toteutuksessa ja raportoinnissa tulee

noudattaa tieteellisiä periaatteita. Tarvittavat tutkimusluvut tulee hankkia. (Varantola ym., 2012)

Eettisesti kestävä tiedonhankinta-, tutkimus ja arviointimenetelmät ohjaavat tutkimuksen tekoa. Eettisesti kestävä tutkimus on suunniteltu, toteutettu ja raportoitu yksityiskohtaisesti tieteellisten vaatimusten edellyttämällä tavalla. Tutkimusta varten tulee aina kysyä erillinen suostumus tutkittavilta ja noudattaa jokaisen itsemääräämisoikeutta. Tutkimusta tehdessä tulee selvittää, miten suostumus hankitaan, mitä tietoa jaetaan ja mitä riskejä tutkimukseen liittyy. Epärehellisyyttä tulee välttää jokaisessa vaiheessa. (Hirsjärvi ym., 2009, ss. 23–25)

Tämä opinnäytetyö on pyritty toteuttamaan eettisesti hyväksyttävästi ja luotettavasti hyvän tieteellisen käytännön mukaan. Opinnäytetyötä varten tehtiin opinnäytetyösopimus ja tutkimuslupa Työkanava Oy:n kanssa ennen asiakasyritysten haastatteluita. Olemme noudattaneet opinnäytetyön tekemisessä rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta. Olemme avoimesti kertoneet Työkanava Oy:n edustajille opinnäytetyön suunnitteluun ja toteuttamiseen liittyviä suunnitelmia. Olemme myös käyneet tiivistä keskustelua Työkanava Oy:n kanssa koko opinnäytetyön tekemisen aikana. Olemme noudattaneet tieteellisiä periaatteita raportoinnissa sekä olleet avoimia ja vastuullisia tutkimuksen tuloksia julkaistaessa. Olemme tehneet opinnäytetyön viittaukset asianmukaisella tavalla.

Hyvä tieteellinen käytäntö on osa koko opinnäytetyömme suunnittelun lisäksi myös sen toteutusta. Opinnäytetyössä kerättyä aineistoa käsiteltiin luottamuksellisesti ja tietosuoja huomioiden. Tärkeää on varmistaa, että tutkittavien anonymiteetti säilyy koko tutkimuksen ajan. Haastattelut perustuivat vapaaehtoisuuteen ja jokaiselle haastateltavalle lähetettiin tietosuojailmoitus, saatekirje ja haastattelukysymykset ennen haastattelua. Haastatteluihin osallistuneita yrityksiä ei voida tunnistaa. Opinnäytetyössä ei tuoda ilmi yritysten tietoja. Haastattelut tallennettiin Zoomin kautta. Tämä on turvallinen tapa tallentaa haastattelut.

7.3 Kestävä kehitys

Kestävän kehityksen trendi ohjaa yritysten toimintaa entistä vastuullisempaan liiketoimintaan. Vastuullisessa liiketoiminnassa huomioidaan taloudellinen, yhteiskunnallinen ja ekologinen vastuu. Ympäristönäkökulmasta korostuvat ilmastomuutos ja resurssiniukkuus. Sosiaalinen näkökulma ulottuu työvoimapulaan, terveydenhuollon paineisiin ja kulutuskysynnän muuttumiseen. Talouden näkökulmasta vaikuttaa vallan kasvu maailman taloudessa, johon vaikuttaa myös vastuullisuuskysymykset. Yritysten vastuullinen toiminta nähdään haittojen

ennaltaehkäisevänä toimintana kohdistuen talouteen, yhteiskuntaan ja ympäristöön. Vastuullisen liiketoiminnan myötä voidaan luoda uudenlaista liiketoimintaa sisältäen ihmisarvoisen työn. Vastuullista liiketoimintaa on myös työmarkkinoiden monimuotoisuus. Työmarkkinoiden monimuotoisuutta voi merkittävästi toteuttaa rekrytointisyrjinnän estämisellä ja työelämän yhdenvertaisuuden edistämisellä. On myös tärkeää tuoda tietoa työelämässä tapahtuvasta syrjinnästä, jotta siihen voidaan puuttua. Syrjintää kokevat eri ihmisryhmät ja vähemmistöt. Organisaatioiden monimuotoisuus ja sen hyödyntäminen organisaatiossa edistää ja rikastaa työpaikan kulttuuria. (Wessberg ym., 2022, ss. 14, 16)

Onneksi sosiaaliseen kestävään kehitykseen on alettu kiinnittämään huomiota. Ajattelutapojen ja ihanteiden tuleekin muuttua, jotta päästään kestävämpään tulevaisuuteen. On havaittu, että materiaalisen ja yksilökeskeisen hyvinvointikäsityksen tilalle tulee enemmän ongelmien ennaltaehkäisy, eettisyys, osallisuuden, yhteisöllisyyden ja onnellisuuden korostuminen. Ihmisen hyvinvointi on yhteydessä ympäristön ja yhteisöjen hyvinvoinnin kanssa, eikä hyvinvointia nähdä vain yksilöön liittyvänä asiana. Juurisyihin keskittyminen tulee korotumaan. Yhteiskunnan tahtotilana on poistaa riskitekijöitä kuten köyhyyttä, syrjintää ja yksinäisyyttä. Tahtotilana on lisätä suojaavia tekijöitä kuten suvaitsevaisuutta, yhteisöllisyyttä, turvallisuuden tunnetta, oppimista ja elämänhallinnan taitoja. Hyvinvoinnin tulevaisuusnäkymissä korostuvat terveys, tasa-arvo sekä onnellisuus ja huomiota tulee kiinnittää hyvinvointia tuottaviin tekijöihin kuten osallisuuteen, sosiaalisiin suhteisiin ja yksilön omiin valintoihin hyvinvoinnin edistämiseksi. (Dufva & Rekola, 2023, ss. 29–30)

Nykyisiä kestäväen kehityksen haasteita ei voida ratkaista muuttamalla yhteiskunnan rakenteita ja instituutioita. Vanhat ratkaisut eivät enää toimi tulevaisuudessa. Hyvinvointi käsitys on muuttumassa ja tarve on kehittää kokonaisvaltaisempi käsitys hyvinvoinnista, joka huomioi kestäväen kehityksen eri suunnat. Laajemmalla hyvinvointikäsityksellä on kestäväen kehityksen näkökulmasta useita etuja. Se tukee yksilöitä arkielämän valinnoissa, sen avulla organisaatiot voivat parantaa työympäristöään, sen avulla voidaan kehittää parempia hyvinvoinnin mittareita sekä yritykset voivat kehittää laadukkaampia tuotteita ja palveluita. (Hämäläinen, 2013, s. 13)

7.4 Johtopäätökset

Opinnäytetyömme tekeminen oli meille kokonaisuudessaan hyvin mielenkiintoista ja koimme, että sen avulla oli mahdollista tuoda esille sellaista tietoa, jota ei aikaisemmin ole ollut. Opinnäytetyön tulosten perusteella Työkanava Oy:n palvelu on pystynyt tarjoamaan sen

asiakasyrityksille sellaista tukea täsmätyökykyisten työllistämiseen, jota yritykset ovat eri tutkimusten perusteella toivoneetkin. Tulokset toivat esille myös sen, että Työkanava Oy:n palvelulla on mahdollista edistää täsmätyökykyisten työllistämistä ja sopivan työvoiman löytymistä yrityksiin. Lisäksi asiakasyrityksien työntekijät saivat tietoa täsmätyökykyisten työllistämiseen liittyvistä asioista, joka vähensi ennakkoluuloja. Työkanava Oy:n palvelu onnistui myös tukemaan asiakasyrityksiä niiden sosiaalisen vastuun toteuttamisessa. Näiden tulosten merkitys on mielestämme suuri, koska Työkanava Oy:n tarjoamalla palvelulla on mahdollista vaikuttaa positiivisesti täsmätyökykyisten työllistymisen ja kohtaanto-ongelman vastaamisen lisäksi myös monimuotoisen työelämän toteutumiseen sekä yritysten sosiaalisen vastuun toteutumiseen entistä paremmin tulevaisuudessa.

Koimme opinnäytetyön tekemisen myös opettavaisena ja uusia näkökulmia avaavana prosessina. Työkanava Oy oli yrityksenä uusi ja se poikkesi monesta muusta työntekijöiden rekrytointiin keskittyvästä yrityksestä. Tämän opinnäytetyön kautta pääsimme perehtymään palveluun ja kuulemaan yritysten kokemuksia palvelun käyttämisestä. Koko prosessin aikana hahmottui se, kuinka työelämä elää murrosaikaa ja monella alalla on työvoimapula. Opinnäytetyöhön tuli muutoksia alkuperäisestä suunnitelmasta yritysten haastatteluihin liittyen ja lopulta päädyimme haastattelemaan vain Työkanava Oy:n palvelua käyttäviä yrityksiä. Aineiston keräämisen osalta rajaus oli selkeämpi, mutta sen vaikutuksesta opinnäytetyön aineisto ei ollut niin laaja kuin alkuperäisessä suunnitelmassamme ja se voi heijastua tuloksiin. Haastatteleamalla useampaa yritystä olisimme voineet saada enemmän tietoa yritysten kokemuksista. Haastattelukysymyksiä olisi voinut olla enemmän ja haastattelut olisi voitu toteuttaa käyttämällä avointa haastattelua. Näin olisimme saaneet enemmän tietoa yrityksiltä. Haastatteluiden aikana heräsi lisäkysymyksiä, mutta niitä ei esitetty.

Puolistrukturoidussa haastattelussa oli hyviä puolia, mutta se saattoi rajata vastauksia. Haastatteluiden pitäminen Zoomin kautta toimi suhteellisen hyvin, mutta monelle haastateltavista Zoomin käyttö oli vierasta ja aluksi sen käyttö vaati ohjeistusta. Olisi mielenkiintoista tietää, että olisiko livehaastattelut vaikuttaneet haastateltavien vastauksiin. Tutkimuskysymykset, tavoitteet ja tarkoitukset muuttuivat ja tarkentuivat opinnäytetyön edetessä. Opinnäytetyön aikana heräsi useita jatkotutkimusideoita. Mielenkiintoisena aiheena nousi Työkanava Oy:n tarjoaman uudenlaisen palvelun tutkiminen monialaisesti. Lisäksi kiinnostusta herätti tutkia Työkanava Oy:n palvelua täsmätyökykyisten kokemusten näkökulmasta. Mielenkiintoista olisi myös tehdä kansainvälisesti vertailevaa tutkimusta ja selvittää minkälaisia palveluita täsmätyökykyisten työllistämiseen on kehitetty eri maissa.

Petteri Orpon johtaman hallituksen päätös 16.4.2024 lopettaa nykyuotoisen Työkanava Oy:n palvelun rahoitus osana valtion talouden säästötoimia liittyviä päätöksiä perustellaan sillä, että yhtiölle asetetut työllisyystoiminnan käynnistämiseen liittyvät tavoitteet eivät hallituksen näkemyksen mukaan olleet toteutuneet (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2024b). Päätös on erikoinen siitä syystä, että palvelu on laissa säädetty pysyväksi toiminnaksi ja sadat tuhannet täsmätyökykyiset ovat ilman työtä. Työkanava Oy:n palvelun kautta yritykset ovat löytäneet sopivaa työvoimaa ja täsmätyökykyisiä on työllistynyt.

Työkanava Oy:n näkökulmasta täsmätyökykyisten työntekijöiden hallinnollinen ohjaus palveluun on ollut kankeuden ja hitauden vuoksi moninainen prosessi, ja tämän vuoksi yritykset ovat saaneet työntekijöitä hitaammin kuin olisi ollut tarve. Lisäksi toiminnan käynnistämiseen on vaikuttanut vaikeassa työmarkkinatilanteessa olevien työntekijöiden ohjauksen ohjausprosessin käynnistäminen. Täsmätyökykyisten työllistymisen haasteena on ollut puuttuvat työpaikat ja viime aikoina haastava valtakunnallinen taloustilanne on osaltaan vaikuttanut työpaikkojen löytymiseen. Työkanava Oy:ssä on koettu tämän vuoden alussa selkeää positiivista muutosta työpaikkojen löytymiseen Työkanava Oy:n työntekijöille. Työkanava Oy:n toimitusjohtaja Sari Nikkola on päätökseen liittyen todennut: ”Jokainen menetetty työura maksaa yhteiskunnalle vähintään 2 miljoonaa euroa. Kun työelämästä syrjään jääneitä on 100 000, aiheutuu tästä 200 miljardin euron menetys meille kaikille suomalaisille.” (Suomen tietotoimisto, 2024)

Opinnäytetyön tulokset osoittivat, että Työkanava Oy:n palvelun avulla on ollut mahdollista vaikuttaa positiivisesti asiakasyritysten kohtaanto-ongelman ratkaisemiseen. Tulevaisuuden kannalta on tärkeää löytää muita ratkaisuja siihen, että yritykset saavat riittävästi tukea sopivan työvoiman löytämisessä ja täsmätyökykyiset saavat tarvitsemansa tuen työllistymiseensä työpaikoilla. Aiemmin käytössä olleet täsmätyökykyisten työllistämisen keinot ovat edelleen käytettävissä, mutta Työkanava Oy:n palvelun päättyminen vaikuttaa siihen, että yrityksiltä poistuu mahdollisuus saada Työkanava Oy:n palvelun kaltaista tiivistä ja konkreettista tukea täsmätyökykyisen työntekijän työllistämässä lähtien työtehtävien räätälöinnistä koko työllistämisprosessiin. Opinnäytetyön tuloksissa tuli vahvasti esille se, että yritysten ja Työkanava Oy:n tiivis yhteistyö ja konkreettinen tuki koettiin yrityksissä erittäin merkityksellisenä sopivan työvoiman löytämisessä sekä työllistymisprosessin onnistumisessa. Pohdimme, että olisiko Työkanava Oy:n palvelu saanut jatkoa, jos ohjausprosessi olisi ollut sujuvampi ja vastannut nopeammin työelämän muuttuviin tarpeisiin. Lisäksi pohdimme, että uuden yrityksen käynnistäminen vie aikaa ja palvelun päättäminen tässä kohtaa vaikuttaa liian varhaiselta.

7.5 Opinnäytetyön merkitys

Opinnäytetyössämme toimme esille uuden palvelun, jolla pyrittiin parantamaan ja turvaamaan työvoiman saatavuus myös tulevaisuudessa. Opinnäytetyön avulla olemme osaltamme voineet tuoda näkyville myös monimuotoisen työelämän ilmentymistä yrityksissä sekä lisätä ymmärrystä siitä, että työntekijöiden työkyvyn rajoitteet eivät ole esteenä työllistymiselle vaan kaikilla on ja myös tulisi olla mahdollisuus tehdä työtä. Työkanava Oy:n palvelun kaltaisilla toimilla oli opinnäytetyön tulosten perusteella mahdollista edistää uudenlaisen työelämän kulttuurin kehittymistä ja vähentää täsmätyökykyisten työntekijöiden työllistämiseen liittyviä ennakkoluuloja.

Opinnäytetyömme tekemisen suurin merkitys oli tietysti saada Työkanava Oy:lle tietoa asiakasyritysten kokemuksista. Työkanava Oy:n palautteen mukaan opinnäytetyöstämme oli saatu heille tarpeellista tietoa asiakasyritysten kokemuksista, ja tämä on ollut heille arvokasta. Vaikka Työkanava Oy:n toiminta päättyy, tarve täsmätyökykyisten työllistämisen palvelun kehittämiseksi ei lopu. Työelämä on suuressa murrosvaiheessa ja uusia keinoja työvoimapulaan tarvitaan. Tämän opinnäytetyön tulokset voivat mielestämme olla monelle yritykselle ja hankkeelle hyödyksi.

Lähteet

- Airila, A. & Schaupp, M. (2020). *Tietoa työkyvystä 1/2020: Työn murros ja työkyky – näkökulmia ja välineitä työkykyjohtamisen tueksi*. Varma.
<https://www.varma.fi/contentassets/0e462ac7f0f74cf68bc6ca48479bf814/tietoa-tyokyvysta-tyon-murros-ja-tyokyky.pdf>
- Ala-Kauhaluoma, M., Kesä, M., Lehikoinen T., Pitkänen, S. & Ylikojola, P. (2017). *Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa. Osatyökykyisten työvoiman kysyntää ja sen kehittämistä koskeva tutkimus*. Työ- ja elinkeinoministeriö. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 42/2017. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-252-1>
- Bergbom, B., Lantto, E., Leino-Arjas, P., Ruokolainen, M., Tarvainen, K. & Varje, P. (2020). Ikääntyvä ja monimuotoistuva työväestö. Teoksessa L. Kokkinen (toim.), *Hyvinvointia työstä 2030-luvulla: skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä*. (ss. 53–74). Työterveyslaitos.
<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140712/Hyvinvointia%20ty%c3%b6st%202030-luvulla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Björkroth, K. (2019). *Työnantajien näkemykset osatyökykyisten työllisyyskysymyksestä viiden taloudellisen perusvaiston kautta*. Pro gradu, Helsingin avoin yliopisto.
<https://helda.helsinki.fi/items/9be67ff1-4ddd-47c3-bcea-a52c8f8ed793>
- Disworks. (2024). *Disworks werkt met werkgevers én arbeidstoeleiders*. <http://disworks.eu/>
- Dufva, M. & Rekola, S. (2024). *Megatrendit 2023. Ymmärrystä yllätysten aikaan*.
https://media.sitra.fi/app/uploads/2023/01/sitra_megatrendit-2023_ymmarrysta-yllatysten-aikaan.pdf
- Eduskunta. (2016). *Työvoiman kohtaanto-ongelma (mm. syyt, yhteiskunnalliset vaikutukset, kehittämistarpeet). Hallituksen toimenpiteet kohtaanto-ongelman pienentämiseksi. Toimien vaikutukset (ml. koska vaikutukset alkavat näkyä)*.
<https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/EDK-2016-AK-90327>
- European Commission. (2011). *More responsible businesses can foster more growth in Europe*. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_11_1238

European Commission. (n.d.) *People first – Diversity and inclusion*.

https://commission.europa.eu/about-european-commission/organisational-structure/people-first-modernising-european-commission/people-first-diversity-and-inclusion_en

Fibs. (2021). *Yhteisen hyvän tulevaisuus - Nämä 3 yritysvastuun trendiä viitoittavat jokaisen suomalaisyrityksen päätöksentekoa tulevina vuosina*.

<https://fibsry.fi/ajankohtaista/yhteisen-hyvan-tulevaisuus-nama-yritysvastuun-trendit-viitoittavat-jokaisen-suomalaisyrityksen-paatöksentekoa-tulevina-vuosina/>

Forma, P. & Honkanen, S. (2023). *Johtajan työkykykirja*. Helsinki: Alma Talent.

Heiskanen, T. (2022). *Sosiaalinen vastuu auttaa yrityksiä menestymään*.

Asiantuntijahaastattelu. Suomen mielenterveysyhdistys ry.

<https://mieli.fi/asiantuntijahaastattelut/sosiaalinen-vastuullisuus-auttaa-yrityksia-menestymaan/>

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2009). *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Tammi.

Hämäläinen, T. (2013). *Kohti kestäväää hyvinvointia. Uuden sosioekonomisen yhteiskuntamallin rakennuspuita*.

https://www.sitra.fi/app/uploads/2017/02/Kohti_kestavaa_hyvinvointia.pdf

Jäppinen, T. (2018). *Monimuotoisuus työpaikalla*. Vates säätiö sr.

<https://www.vates.fi/tietopakettit/tyoelaman-saavutettavuus/monimuotoisuus-kilpailuetuna.html>

Keyriläinen M. & Lappalainen, K. (2023). *Työkykyohjelma 2019-2023*. Loppuraportti.

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164849/TEM_2023_21.pdf?sequence=1

Kokkinen, L., Ala-Laurinaho, A., Alasoini, T., Varje, P., Väänänen, A. & Toppinen-Tanner, S. (2020). Yhteenveto. Teoksessa L. Kokkinen (toim.), *Hyvinvointia työstä 2030-luvulla: skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä*. (ss. 92–97). Työterveyslaitos.

<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140712/Hyvinvointia%20ty%C3%B6st%C3%A4%202030-luvulla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Korhonen, A. (2021). Monimuotoinen työelämä - saavutettava kaikille. Teoksessa A. Korhonen, J. Lindberg, K. Ray, M. Pentikäinen & M. Riihelä (toim.), *Ilmiöitä osatyökykyisyyden ympärillä* (ss. 152–159). Vates-säätiö sr.
- Kuntoutussäätiö. (2021). *Tutkittua tietoa osatyökykyisten työllistämisestä*. Yhteisömedia. <https://yhteisömedia.fi/assets/files/2022/02/osatyökykyisen-työllistäminen-tutkittua-tietoa-1-2021.pdf>
- Laine, P. (2017). *Osaaminen, hyvinvointi ja sosiaalinen vastuu työorganisaatiossa*. Turku: Painosalama Oy.
- Larja, L. & Peltonen, J. (2023). *Työvoiman saatavuus, työvoimapula ja kohtaanto-ongelmat vuonna 2022*. TEM-analyyseja. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164550/Ty%C3%B6voimatiekartat_hankkeen%20loppuraportti_tarkistettu.pdf
- Live-säätiö sr. (n.d.). *Mitä on täsmätyökyky?* <https://www.livesaatio.fi/tietoa-meista/mita-on-tasmatyokyky>
- Majanen, J. (2021). *Selvitystyö nopeavaikutteisista toimista osaavan työvoiman saatavuuden varmistamiseksi*. Valtiovarainministeriön julkaisuja 2021:48. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163409/VM_2021_48.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Moilanen, S. (2023). *Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä*. Työterveyslaitos. <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2024/01/Monimuotoisuus-yhdenvertaisuus-ja-tasa-arvo-tyo%CC%88yhteiso%CC%88ssa%CC%88.pdf>
- Nummelin, T. (2008). *Stressi haastaa työkyvyn: varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna*. Talentum. E-kirja.
- Paakkanen, E., Heikkilä, M., Ilomäki & Shemeikka, R. (2023). *Osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä edistävät keinot – katsaus viimeaikaisiin tutkimuksiin*. Kuntoutussäätiön työselosteita 68/2023. https://julkaisut.kuntoutussaatio.fi/wp-content/uploads/tyoselosteita_68_2023.pdf

- Pikkusaari, S. (2012). *Työ(hön) valmennus on taitolaji*.
https://www.vates.fi/media/raportit_suunnitelmat_strategiat-ohjeet/tyohonvalmennus_on_taitolaji_2012.pdf
- Päivinen, K. (2022). *Osatyökykyisten työllistymisen tuen kehittäminen – kyselytutkimus vaasalaisille yrityksille*. Opinnäytetyö. Vaasan ammattikorkeakoulu.
<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/744802/Paivinen%20Kirsi.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Remmi. (n.d.). *Remmi – jokaisen, jolla on oikeus ja tahto tehdä töitä Suomessa, tulee päästä itselleen sopivaan työhön*. <https://remmi.fi/>
- Rohweder, L. (2004). *Yritysvastuu - kestävää kehitystä organisaatiotasolla*. Porvoo: WSOY.
- Samhall. (2018). *Annual and sustainability report*. [Samhall-AR-2018-Eng-0415-2.pdf](#)
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (2022). *Työkykyohjelma*. <https://stm.fi/tyokykyohjelma>
- Suomen tietotoimisto. (2024). *Erityistehtäväyhtiö Työkanava Oy:n toiminta päättyy – osatyökykyiset uhkaavat jäädä heitä tarvitsevien yritysten ulottumattomiin*.
<https://www.sttinfo.fi/tiedote/70140850/erityistehtavayhtio-tyokanava-oy-n-toiminta-paattyy-osatyokykyiset-uhkaavat-jaada-heita-tarvitsevien-yritysten-ulottumattomiin?publisherId=69817302&lang=fi>
- Terveyskylä. (2021). *Työkykyinen, työkyvytön vai osatyökykyinen?*
<https://www.terveyskyla.fi/kuntoutumistalo/ammattilaiset/ty%C3%B6kyvyn-tukeminen/ty%C3%B6kyky-huomioitava-kaikissa-terveydenhuollon-kohtaamisissa/ty%C3%B6kykyinen-ty%C3%B6kyvyt%C3%B6n-vai-osaty%C3%B6kykyinen#:~:text=Ty%C3%B6ik%C3%A4inen%20on%20osaty%C3%B6kykyinen%252C%20kun%20h%C3%A4nell%C3%A4%20on%20k%C3%A4yt%C3%B6ss%C3%A4%20osa,monimuotoista%20eik%C3%A4%20se%20ole%20sama%20asia%20kuin%20osaty%C3%B6kyvytt%C3%B6myys>
- Tuomaala, M. (2024). *Työvoiman saatavuus ja kohtaanto 1/2024*.
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165485/Ty%20voiman%20saatavuus%20ja%20kohtaanto%201_2024.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2017). *Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työelämä 42:2017.
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160229/TEMjul_42_2017_ve_rkkajulkaisu.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2021). *Työelämän monimuotoisuusohjelma - Toimenpideohjelma työelämän monimuotoisuuden edistämiseksi maahanmuuton ja kotoutumisen näkökulmasta*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työelämä 2021:10.
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162933/TEM_2021_10.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2023a). *Työvoimabarometri: suurin osa Suomesta kärsii kohtaanto-ongelmasta*. <https://tem.fi/-/tyovoimabarometri-suurin-osa-suomesta-karsii-kohtaanto-ongelmasta>

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2023b). *Työkanava Oy - Valtion erityistehtävayhtiö työllistää vaikeimmassa asemassa olevia osatyökykyisiä*. <https://tem.fi/valtioneuvosto/erityistehtavayhtio>

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2024a). *Työkanava Oy*. <https://tem.fi/valtioneuvosto/erityistehtavayhtio>

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2024b). *Työkanava Oy:n toiminta lakkautetaan*. <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/tyokanava-oy-n-toiminta-lakkautetaan>

Työmarkkinatori. (2023). *Työkanava työllistää osatyökykyisiä ja tarjoaa ratkaisuja työvoimapulaan*. <https://tyomarkkinatori.fi/uutiset/tyokanava-tyollistaa-osatyokykyisia-ja-tarjoaa-ratkaisuja-tyovoimapulaan>

Työterveyslaitos. (n.d.). *Monimuotoinen työelämä*. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/monimuotoinen-tyoelama>

Varantola, K., Launis, V., Helin, M., Spoof, S-K. & Jäppinen, S. (2012). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. <https://tenk.fi/fi/ohjeet-ja-aineistot/HTK-ohje-2012>

Vates-säätiö sr. (n.d.). *Tukea ja palveluja, jotta osatyökykyinen henkilö saa tehdä työtä.*

<https://www.vates.fi/tietopakettit/tyollistymisen-tuet-ja-keinot.html>

Vieno, A. (2023). *Osatyökykyisten moninaisuus ja eletty työkyky.* Taloutta ja työelämää

1/2023. [https://www.sttk.fi/wp-](https://www.sttk.fi/wp-content/uploads/sites/2/2023/12/talouttajatyelamaa_2023_osatykykyisyys.pdf)

[content/uploads/sites/2/2023/12/talouttajatyelamaa_2023_osatykykyisyys.pdf](https://www.sttk.fi/wp-content/uploads/sites/2/2023/12/talouttajatyelamaa_2023_osatykykyisyys.pdf)

Vilka, H. (2005). *Tutkimusmetodeja ammatilliselle kentälle.* [http://hanna.vilka.fi/wp-](http://hanna.vilka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-kehita.pdf)

[content/uploads/2014/02/Tutki-ja-kehita.pdf](http://hanna.vilka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-kehita.pdf)

Vilka, H. (2021). *Tutki ja kehitä.* PS-kustannus

Vuori, J. (n.d.). *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja.* (toim.) Tampere:

Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto.

Wessberg, N., Hytinen, K., Nieminen, M., Grönroos, E. (2022). *Kestävän kehityksen*

strategian tuki ja vaikuttavuuden systeeminen kokonaistarkastelu. Työ- ja

elinkeinoministeriön julkaisuja 2022:44.

[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164185/TEM_2022_44.pdf?](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164185/TEM_2022_44.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164185/TEM_2022_44.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.

<https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325#Pidm46651395870496>

Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskus. (2022). *Mitä tukea voin saada osatyökykyisen*

henkilön rekrytoimiseen? [https://yyo.fi/yrittajalle/mita-tukea-voin-saada-](https://yyo.fi/yrittajalle/mita-tukea-voin-saada-osatykykyisen-henkilon-rekrytoimiseen/)

[osatykykyisen-henkilon-rekrytoimiseen/](https://yyo.fi/yrittajalle/mita-tukea-voin-saada-osatykykyisen-henkilon-rekrytoimiseen/)

Liite 1. Saatekirje

Hei!

Olemme Hämeen ammattikorkeakoulun opiskelijoita ja suoritamme kehittämisen ja johtamisen ylempää sosionomitutkintoa. Teemme opintoihimme liittyvän opinnäytetyön Työkanava Oy:lle. Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia Työkanava Oy:n palvelua yritysten näkökulmasta ja toteutamme sen laadullisena tutkimuksena haastattelemalla yrityksen edustajia. Ohessa tietosuojailmoitus opinnäytetyön toteuttamisesta.

Kutsumme Teidät haastatteluun opinnäytetyön toteuttamiseksi. Osallistuminen on vapaaehtoista ja luottamuksellista. Haastattelut käsitellään nimettömänä eikä yrityksen tiedot tule opinnäytetyössä esille. Haastattelu kestää noin puoli tuntia ja se toteutetaan Zoomin kautta. Olemme haastatteluun osallistuviin yhteydessä sopivan haastatteluajan sopimiseksi.

Ystävällisin terveisin

Jenny Uski, jenny.uski@student.hamk.fi

Marju Vuorinen, marju.vuorinen@student.hamk.fi

Liite 2. Haastattelukysymykset

Mitä toimialaa yritys edustaa? Mikä on yrityksen koko?

Miksi yritys kiinnostui Työkanava Oy:n palvelusta?

Kuinka monta työntekijää on palkattu Työkanava Oy:n kautta?

Miten työpaikan henkilöstö suhtautuu täsmätyökykyisiin?

Mitkä ovat onnistumisia Työkanava Oy:n palvelun suhteen?

Minkälaisia odotuksia yrityksellä oli Työkanava Oy:n palvelusta? Onko odotuksiin vastattu?

Miten kehittäisit Työkanava Oy:n palvelua?

Aiotteko käyttää jatkossakin Työkanava Oy:n palvelua? Perustele vastauksesi.

Liite. 3 Aineistonhallintasuunnitelma

Opinnäytetyön nimi: Työkanava Oy työelämän monimuotoistajana

Opinnäytetyön tekijät: Jenny Uski & Marju Vuorinen

AINEISTON HANKINNAN MENETELMÄT JA AINEISTON MUOTO

- Keneltä aineisto ja/tai mistä aineisto kerätään? Aineisto kerätään Työkanava Oy:n asiakasyrityksiltä, jotka ovat käyttäneet Työkanava Oy:n palvelua.
- Mikä on aineistonhankinnan menetelmä: kysely, haastattelu, havainnointi, kirjoitelmat, tilastot, videointi, kuvalliset aineistot (esim. piirustukset), valmiit aineistot (tilastot yms.), jokin luova ja/tai toiminnallinen menetelmä? Aineistonhankintamenetelmänä käytetään puolistrukturoitua haastattelua.
- Missä muodossa analysoitava aineisto tulee olemaan: tekstiä, kuvia (valokuvia, piirustuksia), videoita, ääntä, mittauksia, numeerista tietoa? Tekstinä ja äänitteinä.
- Tieto siitä, kerätäänkö opinnäytetyössä henkilötietoja tai arkaluonteisia (erityisiä) henkilötietoja. Opinnäytetyössä haastatellaan yrityksiä, jotka ovat käyttäneet Työkanava Oy:n palvelua. Yritysten nimiä eikä haastateltavien henkilötietoja tuoda esille opinnäytetyössä.

AINEISTOJEN SÄILYTYS OPINNÄYTETYÖPROSESSIN AIKANA

- Mihin ja missä opinnäytetyön tutkimusaineisto tallennetaan ja säilytetään opinnäytetyöprosessin aikana (esimerkiksi opiskelijan henkilökohtainen P-asema, OneDrive, ulkoinen kovalevy, muistitikku, pilvipalvelu ym.) ja kuka aineistoa pääsee käsittelemään? Opinnäytetyön tutkimusaineisto tallennetaan tietokoneen suojattuun kansioon. Aineistoa käsittelee vain opinnäytetyön tekijät.

Liite. 4 Tietosuojailmoitus

Tietosuojailmoitus: Työkanava Oy työelämän monimuotoistajana

Tässä opinnäytetyössä kerätään tietoa, jota hyödynnetään Työkanava Oy:n palvelun kehittämiseksi.

Opinnäytetyön rekisterinpitäjä on Hämeen ammattikorkeakoulu. Tämä tietosuojailmoitus koskee opinnäytetyön tutkimuksellisessa osassa mukana olevia Työkanava Oy:n asiakkaita, joita haastatellaan tätä tutkimusta varten.

Henkilötietojen käsittelyn tarkoitus

Henkilötietojasi on kysytty yksilöhaastattelujan sopimiseksi kyselyn yhteydessä. Henkilötietojasi ei käytetä, eikä ole käytetty muuhun kuin haastattelujen sopimiseksi. Tutkimuksen suorittava haastattelija varmistaa suostumuksesi haastatteluun.

Haastattelussa ei kysytä taustatietojasi, kuten esimerkiksi sukupuolta ja asuinluettasi. Haastattelut tallennetaan Zoomin kautta, jonka jälkeen ne kirjoitetaan tekstimuotoon, eli litteroidaan. Tutkimusaineisto pseudonymisoidaan.

Pseudonymisoidut tiedot ovat tietoja, joita yhdistelemällä sinut voidaan tarvittaessa tunnistaa. Tunnistusta varten tarvitaan myös lisätietoja (kuten esim. nimi, sähköposti tai puhelinnumero). Tiedot ovat poistettavissa, mikäli niitä ei ole ehditty jo analysoida. Edellä mainituissa sovelletaan tietosuojasäännöksiä.

Voit keskeyttää tutkimukseen osallistumisesi koska tahansa syytä ilmoittamatta. Mikäli keskeytät ja peruutat suostumuksesi tutkimukseen osallistumisesta, sinusta kerätty aineisto poistetaan, mikäli sitä ei ole jo analysoitu. Tutkimuksen kesto: 2023-2024.

Yhteyshenkilö tutkimusta koskevissa asioissa

Opinnäytetyön tekijät ja yhteystiedot:

Jenny Uski, jenny.uski@student.hamk.fi

Marju Vuorinen, marju.vuorinen@student.hamk.fi

Tutkimuksen suorittajat

Opinnäytetyö tehdään parityönä.

Käsittelyn oikeusperuste

Henkilötietojen käsittelyn perusteena on suostumus. Haastattelua varten sinulta pyydetään suostumus. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista.

Henkilötietosisältö ja säilytysajat

Haastattelussa ei kerätä henkilötietoja, eikä henkilötietoihin rinnastettavia taustatietoja. Haastattelut suoritetaan Zoomin välityksellä. Haastattelut tallennetaan Zoomin kautta. Tutkimusaineiston analysoinnin jälkeen tallennetut haastattelut hävitetään viimeistään. Tämän tutkimuksen jälkeen haastatteluaineistoa ei jatkokäytetä.

Rekisteröidyt

Rekisteröityinä ovat asiakasyritykset.

Rekisterin tietolähteet

Rekisterin tietolähteenä haastattelun kohderyhmä.

Henkilötietojen vastaanottajat

Henkilötietojen vastaanottajia ovat opinnäytetyön tekijät eli Jenny Uski ja Marju Vuorinen.

Rekisterin suojauksen periaatteet

A Manuaalinen aineisto

Manuaalista aineistoa (paperiaineistoa ei käsitellä).

B ATK:lla käsiteltävät tiedot

Asiakkaiden henkilötiedot tallennetaan HAMKin tietojärjestelmään, suojatulle S-verkkoasemalle, joka on vikasuojattu, varmuuskopioitu ja tutkimuksen aikana tarvittaessa palautettavissa. Tallennettuihin tietoihin pääsevät ainoastaan opinnäytetyön tekijät henkilökohtaisilla käyttäjätunnuksillaan.

Tietojen lainmukainen käsittely varmistetaan tietojen luokittelulla ja tietoa-aineistojen käsittelysääntöjen mukaisella toimintatavalla (henkilötietojen pseudonymisointi, kts. kohta henkilötietojen käsittelyn tarkoitus).

Rekisterinpitäjä

Rekisterinpitäjä on Hämeen ammattikorkeakoulu Oy.

Yhteystiedot:

Hämeen ammattikorkeakoulu Oy, Puhelin: (03) 6461, sähköpostiosoite: hamk@hamk.fi, PL 230, 13101 Hämeenlinna

Tietosuojavastaava

Kari Kataja tietosuojavastaava@hamk.fi Hämeen ammattikorkeakoulu Oy, Tietosuojavastaava, PL 230, 13101 Hämeenlinna.

Automaattinen päätöksenteko

Rekisterissä ei tehdä automaattista päätöksentekoa

Tietojen siirto EU:n tai ETA:n ulkopuolelle

Tietoja ei siirretä EU:n tai ETA:n ulkopuolelle.

Rekisteröidyn oikeudet ja niiden rajoittaminen

EU:n yleinen tietosuojasetus (2016/679) antaa rekisteröidylle seuraavat oikeudet:

Oikeus peruuttaa suostumuksen

Rekisteröidyllä on milloin tahansa oikeus peruuttaa suostumuksensa. (artikla 7)

Oikeus saada pääsy tietoihinsa

Rekisteröidyllä on oikeus saada rekisterinpitäjältä vahvistus siitä, käsitelläänkö häntä koskevia henkilötietoja. Rekisteröidyllä on oikeus saada pääsy tietoihinsa.

Tarkastusoikeudesta voidaan periä maksu tai siitä voidaan kieltäytyä, jos pyynnöt ovat ilmeisen perusteettomia tai kohtuuttomia, erityisesti jos niitä esitetään toistuvasti. (artikla 12 ja artikla 15)

Oikeus tietojen oikaisemiseen

Rekisteröidyllä on oikeus vaatia rekisterissä olevan virheellisen tiedon oikaisemista (artikla 16). Korjaamispyyntö tehdään kirjallisesti. Joissain tietojärjestelmissä henkilö pystyy myös itse korjaamaan omat tietonsa.

Oikeus tietojen poistamiseen

Rekisteröidyillä on oikeus vaatia henkilötietojensa poistamista, jos yksi seuraavista toteutuu (artikla 17):

- Henkilötietoja ei enää tarvita niihin tarkoituksiin, joita varten ne kerättiin tai joita varten niitä muutoin käsiteltiin.
- Rekisteröity peruuttaa suostumuksen, eikä käsittelyyn ole muuta laillista perustetta.
- Rekisteröity vastustaa käsittelyä eikä käsittelyyn ole olemassa perusteltua syytä (artikla 21).
- Henkilötietoja on käsitelty lainvastaisesti.
- Henkilötiedot on poistettava unionin oikeuteen tai jäsenvaltion lainsäädäntöön perustuvan rekisterinpitäjään sovellettavan lakisääteisen veloitteen noudattamiseksi.

Rekisteröidyillä kuitenkin ei ole oikeutta tietojen poistamiseen tutkimuksissa, mikäli tietojen poistaminen todennäköisesti estää kyseisen käsittelyn tai vaikeuttaa sitä suuresti.

Oikeus käsittelyn rajoittamiseen

Rekisteröidyillä on oikeus käsittelyn rajoittamiseen, jos yksi seuraavista toteutuu (artikla 18):

- Rekisteröity kiistää henkilötietojen paikkansapitävyyden, jolloin käsittelyä rajoitetaan ajaksi, jonka kuluessa rekisterinpitäjä voi varmistaa niiden paikkansapitävyyden.
- Käsittely on lainvastaista ja rekisteröity vastustaa henkilötietojen poistamista ja vaatii sen sijaan niiden käytön rajoittamista.
- Rekisterinpitäjä ei enää tarvitse kyseisiä henkilötietoja käsittelyn tarkoituksiin, mutta rekisteröity tarvitsee niitä oikeudellisen vaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi.
- Rekisteröity on vastustanut henkilötietojen käsittelyä artikla 21 kohdan nojalla odotettaessa sen todentamista, syrjäyttävätkö rekisterinpitäjän oikeutetut perusteet rekisteröidyn perusteet.

Oikeus siirtää tiedot järjestelmästä toiseen

Rekisteröidyillä on oikeus saada koneluettavassa muodossa häntä koskevat henkilötiedot, jotka hän on rekisterinpitäjälle toimittanut, mikäli käsittely perustuu suostumukseen ja käsittely tapahtuu automaattisesti. (artikla 20)

Oikeus tehdä valitus

Rekisteröidyillä on oikeus tehdä valitus tietosuojavaltuutetun toimistolle. Lisätietoja <https://tietosuoja.fi/>.

Tietosuojavaltuutetun toimiston yhteystiedot

Käyntiosoite: Lintulahdenkuja 4, 00530 Helsinki

Postiosoite: PL 800, 00531 Helsinki

Puhelinvaihe: 029 566 6700