



Uudistaako poliittisesti ohjattu rahoitus alueellista toimintamallia

Case työkykykoordinaattoreiden
lisääminen TE- toimistoihin

Katre Saaremäel

Opinnäytetyö, YAMK

Huhtikuu 2024

Sosiaali- ja terveystieteiden johtaminen ja kehittäminen

Sosiaali- ja terveystieteiden
Sosiaali- ja terveystieteiden

Saaremäel Katre

**Uudistaako poliittisesti ohjattu rahoitus alueellista toimintamalla.
Case työkykykoordinaattoreiden lisääminen TE- toimistoihin**

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. **Huhtikuu 2024**, 64 sivua

Sosiaali- ja terveysalan johtaminen ja kehittäminen. Opinnäytetyö YAMK.

Julkaisun kieli: suomi

Julkaisulupa avoimessa verkossa: kyllä

Tiivistelmä

Työkyvystä on paljon tutkimusaineistoa, sekä tutkimuksiin perustuvia toimintamalleja. Työkyky on yksilöllinen ja kokonaisvaltainen ihmisen kyky tehdä työtä ja myös kokea onnistumisia työssään. Työkykyyn perustana ovat ihmisen terveys, psyykkiset, fyysiset ja sosiaaliset rajoitteet. Yhdessä ne muodostavat työkyvyn. Osatyökykyisyys tarkoittaa ihmisen työkykyä eli terveydellistä rajoitetta, joka pitää ottaa huomioon työllistymisen näkökulmasta. Osatyökykyisiä motivoituneita työnhakijoita Suomessa on 65 000, ja siksi myös ministeriöiden tavoitteena on tukea osatyökykyisten työllistymismahdollisuuksia.

Osatyökykyiset nähtiin Sanna Marinin hallituksen aikaisen Työkykyohjelman keskiössä. Marinin työllisyystavoitteen saavuttaminen edellytti, että myös osatyökykyisiä työnhakijoita työllistetään ja osallistetaan rakentamaan yhteiskuntaa kykijensä mukaan. Työkykyä tukevia palveluita tuettiin Sanna Marinin hallituskauden Työkykyohjelman kautta. Työ- ja elinkeinoministeriö myönsi rahoituksen, jolla palkattiin vuosille 2020–2022, 20 Työkykykoordinaattoria 15 eri TE-toimistoihin.

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää miten hyvin Työ- ja elinkeinoministeriön myöntämää Työkykyohjelman aikaista rahoitusta, käytettiin TE- toimistoissa ja millaisia jatkosuosituksia Työ- ja elinkeinoministeriölle suositellaan, koskien työkykyä tukevien rahoitusten kohdistamista TE- toimistoissa. Työkykykoordinaattoreita oli palkattu TE- toimistoihin myös kahden edellisen hallituskauden aikana, joten opinnäytetyössä tarkastellaan myös, onko Työ- ja elinkeinoministeriöstä tulleet rahoitukset, koskien Työkykykoordinaattoreiden lisäämistä TE- toimistoihin vuosina 2011–2022, kehityskaarissa olevia rahoituksia.

Tutkimus toteutettiin kahdelle eri kohderyhmälle teemahaastattelujen sekä kyselyn muodossa. Kyselyssä käytettiin puolistrukturoitua haastattelulomaketta. Haastattelut ja kysely analysoitiin laadullisin menetelmin ja kvalitatiivisen tutkimuksen aineiston analyysinä käytettiin sisällönanalyysia.

Tutkimustulokset osoittavat, että Työkykykoordinaattoreiden tehtäväkuva oli merkityksellinen ja tarpeellinen alueille sekä toi lisäarvoa kaikkiin TE- toimistoihin. Työkykyohjelman aikana Työkykykoordinaattorien palvelut olivat valtakunnan tasolla vakinaistettu osaksi TE- toimistojen palveluvalikoimaa. Valtakunnallisen yhteistyön ja yrityksiin kohdistuvan työn merkitys nähtiin tärkeimmiksi aihealueiksi.

Johtopäätöksenä voidaan todeta että Työ- ja elinkeinoministeriön rahoituksilla koskien Työkykykoordinaattoreiden lisäämistä, on ollut kehityskaari, joka on lisännyt alueellista sekä valtakunnallista ymmärrystä Työkykykoordinaattoreiden tehtäväkuvan tarpeellisuudesta. Työkykykoordinaattoreiden lisäämisellä, on ollut kehityskaari, joka on lisännyt alueellista sekä valtakunnallista vaikuttavuutta.

Avainsanat (asiasanat)

työkyky, osatyökykyinen, työkykypalvelut, työkykykoordinaattori, ministeriö, hankkeet, rahoitukset

Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)

Esim. opinnäytetyön liitteen salassapitoperuste, ks. raportointiohjeen luku 4.1.2

Saaremäel Katre

Will politically directed funding reshape the regional operational model by incorporating case-specific work ability coordinators into TE offices?

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, April 2024, 64 pages

Master's Thesis, master's degree program

Management and development of the social and health care sector

Permission for open access publication: Yes

Language of publication: Finnish

Abstract

There exists abundant research material concerning work ability, alongside research-derived operational frameworks. Work ability denotes an individual's encompassing capacity to engage effectively in work and achieve success therein. It hinges upon various facets of an individual's health, encompassing mental, physical, and social dimensions, collectively constituting their working capacity. Partial work ability denotes a person's capacity for work, acknowledging health limitations that necessitate consideration from an employment perspective. In Finland, there are approximately 65,000 motivated job seekers with partial work ability, prompting ministries to direct efforts toward supporting the employment prospects of this demographic.

During Sanna Marin's tenure, individuals with partial work ability were prominently featured within the Work Capacity Programme, a cornerstone of her government's employment strategy. Realizing Marin's employment objectives entailed the active engagement and employment of job seekers with partial work ability, harnessing their capabilities for societal contribution. Services bolstering work ability were reinforced through the Work Capacity Programme under Marin's administration. The Ministry of Economic Affairs and Employment allocated funding for the recruitment of 20 work ability coordinators across 15 different TE-Offices for the period of 2020–2022.

The thesis aimed to scrutinize the utilization of the funding allocated by the Ministry of Economic Affairs and Employment during the Work Capacity Programme by TE-Offices and to furnish recommendations regarding the allocation of funding supporting work ability at these offices. Considering that Work Ability Coordinators had been previously appointed during the two preceding government terms, the thesis also evaluated whether the funding received between 2011 and 2022 for augmenting the number of Work Ability Coordinators at TE-Offices represented an evolving investment.

The study encompassed two distinct target groups, employing thematic interviews and surveys. The survey utilized a semi-structured interview format. Qualitative methodologies were employed for the analysis, with content analysis serving as the primary analytical approach.

Survey outcomes underscored the relevance and necessity of the Work Capacity Coordinators' role within the respective regions, offering added value to all TE-Offices. Notably, the services of Work Ability Coordinators were institutionalized at the national level as an integral component of TE-Offices' service provision during the Work Capacity Programme. Emphasis was placed on national collaboration and initiatives geared towards engaging with enterprises as pivotal aspects of the initiative.

In conclusion, the funding provided by the Ministry of Economic Affairs and Employment to bolster the ranks of Work Capacity Coordinators has engendered heightened regional and national awareness regarding the significance of their role.

Keywords/tags (subjects)

ability to work, partially able to work, ability to work services, ability to work coordinator, ministry, projects, funding

Miscellaneous (Confidential information)

For example, the confidentiality marking of the thesis appendix, see Project Reporting Instructions, section 4.1.2

Sisältö

1	Johdanto	4
2	Työkyky	7
2.1	Osatyökykyiset	10
2.2	Työkykykoordinaattorit	12
2.3	Työkyvyn arviointi	13
3	Työ- ja elinkeinoministeriö	14
4	Työvoimapolitiikka	15
4.1	Julkiset työvoimapalvelut.....	17
4.1.1	Miten osatyökykyisyys huomioidaan TE- palveluissa?	20
5	Työ- ja elinkeinoministeriön rahoitukset ja hankkeet	21
5.1	OSKU- hanke, Jyrki Kataisen hallitusohjelma	22
5.2	OTE- hanke, Juha Sipilän hallitusohjelma	25
5.3	Työkykyohjelma, Sanna Marinin hallitusohjelma	28
6	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset	30
7	Tutkimuksen toteutus	31
7.1	Menetelmälliset valinnat	32
7.2	Aineistonkeruu	35
7.2.1	Haastatteluaineiston keruu	36
7.2.2	Kyselyaineiston keruu	37
7.3	Aineiston analysointi	38
7.3.1	Haastatteluaineiston analysointi	38
7.3.2	Kyselyaineiston analysointi.....	40
7.3.3	Aineistoje yhdistäminen	41
8	Tulokset	43
8.1	Teemahaastattelujen tulos	45
8.2	Webropol- kyselyn tulos	47
8.3	Jatkosuositukset Työ- ja elinkeinoministeriölle	49
9	Pohdinta	53
9.1	Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset	60
9.2	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	63
	Lähteet	65
	Liitteet	70
	Liite 1. Saatekirje TE-toimiston esihenkilöille	70

Liite 2. Saatekirje Työkykykoordinaattoreille.....	71
Liite 3. Kysely TE-toimiston esihenkilöille	72
Liite 4. Kysely Työkykykoordinaattoreille.....	73
Liite 5. Tiivistelmä tutkimuksesta.....	74

Kuviot

Kuvio 1/ Koko tutkimuksen etenemisprosessi (kuvio: Saaremäel 2023).....	6
Kuvio 2. Työkykytalo (kuvio: Työterveyslaitos 2023).....	9
Kuvio 3. Osatyökykyisen- käsitteet (kuvio: Saaremäel 2023)	11
Kuvio 4. Osatyökykyiset työssä- toimintamalli (kuvio: Sosiaali- ja terveysministeriö 2019).....	23
Kuvio 5. OTE- hankkeen aikainen tilasto, Työkykykoordinaattoreiden tilanteesta vuonna 2019 (kuvio: Työtä kykyjesi mukaan 2019).....	27
Kuvio 6. Työkykyohjelman yhdyspinnat (kuvio: Työkykyohjelma 2022)	28
Kuvio 7. TE- toimiston Työkykykoordinaattorit (kuvio: Työ- ja elinkeinoministeriö 2020)	29
Kuvio 8. Opinnäytetyön prosessi (kuvio: Saaremäel 2023)	31
Kuvio 9. Aineistonkeruu (kuvio: Saaremäel 2023).....	35
Kuvio 10. Esihenkilöiden haastattelujen analyysi, tehtävänkuvan tarve-arvio (kuvio: Saaremäel 2023)	39
Kuvio 11. Esihenkilöiden haastattelujen analyysi, jatkosuositukset (kuvio: Saaremäel 2023) ..	39
Kuvio 12. Työkykykoordinaattoreiden kyselyn analyysi, kokemus omasta asemasta (kuvio: Saaremäel 2023)	40
Kuvio 13. Työkykykoordinaattoreiden kyselyn analyysi, jatkosuositukset (kuvio: Saaremäel 2023)	41
Kuvio 14. Analyysin aineistojen yhdistäminen ja pelkistäminen (kuvio: Saaremäel 2023).....	42
Kuvio 15. Jatkosuosituksia koskevan aineiston yhdistäminen (kuvio: Saaremäel 2023)	42
Kuvio 16. Työkykykoordinaattorit työnhakijan tukena (kuva: Työmarkkinatori 2023)	44
Kuvio 17. Työkykykoordinaattori työnantajan tukena (kuvio: Työmarkkinatori 2023).....	44
Kuvio 18. Tehtävänkuvan säilyminen ministeriön ohjeiden mukaisena (kuvio: Saaremäel 2023)46	
Kuvio 19. Oman työn mielekkyys (kuvio: Saaremäel 2023).....	47
Kuvio 20. Työnkuvan sisällön käyttö (kuvio: Saaremäel 2023).....	49
Kuvio 21. Työkykykoordinaattoreiden vakinaistaminen TE- toimistoihin 1.1.2023 alkaen (kuvio: Saaremäel)	50
Kuvio 22. Esihenkilöiden teemahaastattelut, yritys yhteistyön onnistuminen (kuvio: Saaremäel 2023)	51
Kuvio 23. TE- toimistojen työnhakijat (kuvio: Työllisyyskatsaus marraskuu 2022)	52

Kuvio 24. Työkykykoordinaattoreiden määrä TE-toimistoissa vuosina 2019-2022 (kuvio: Saaremäel 2023)	59
Kuvio 25/ Työkykykoordinaattorit kunnissa vuonna 2025 (kuvio: Saaremäel 2024)	62

1 Johdanto

Hyvä työkyky tukee työllisyyttä ja lisää hyvinvointia siksi väestön hyvä työkyky on tärkeä yhteiskunta- ja terveystaloudellinen tavoite. Terveys 2000- tutkimuksen mukaan, osatyökykyisyyttä ilmenee enemmän työttömillä kuin työssä olevilla ja työn tekeminen koetaan työkykyä parantavaksi toimeksi (Gould, Ilmarinen, Järvisalo & Koskinen 2006). Työkyky on henkilön kokonaisvaltaista tilanne ja elämän tasapainoa, jossa huomioidaan sosiaalinen, psyykinen ja fyysinen toimintakyky. Työkyvyn perustana on terveys ja sitä verrataan työn vaatimuksiin (STTK ry 2023). Osatyökykyisellä tarkoitetaan esimerkiksi pitkäaikaissairaita, vammaisia, sairaudesta toipuvia, pitkäaikaistyöttömiä tai elämäntilanteen kokeneita (Terveyden- ja hyvinvointilaitos 2023).

Suomen työttömyysasteen trendi oli 7,2 %. Työttömiä työnhakijoita TE-toimistoissa oli ajankohdalla 07/2023, yhteensä 278 700. Heistä 15 % on osatyökykyisiä, 14 % yli 60-vuotiaita ja 33 % pitkäaikaistyöttömiä (Työllisyyskatsaus 07/2023). VATES-säätiön (2023) mukaan, Suomessa on oman arvionsa mukaan 600 000 henkilöä, jotka kokevat, että vamma tai sairaus vaikuttaa työhön tai työn hakemiseen. Työssä olevia on 400 000 henkilöä ja jäljelle jäävästä 200 000 henkilöstä kokee 65 000 että haluaisivat olla osa työelämää.

Osatyökykyisten työllistäminen ja tunnistaminen on yksi tärkeä osa-alue TE- toimistojen arkea. TE-toimistot kuuluvat Työ- ja elinkeinoministeriön alaisuuteen ja ministeriön yksi tehtävä on johtaa sekä ohjata TE-toimistoja ja TE-palveluita onnistumaan valtakunnan tasolla, tasa-arvoisen ja asiakaslähtöisen palvelun toteutuksessa (TE-palvelut tukevat työllisyyttä 2023). Ministeriö voi myöntää erilaisia rahoituksia, riippuen meneillä olevan hallituskauden kärkihoidista. Mikäli hallitus tarjoaa työkykyyn liittyvien palvelujen parantamista työttömille, myönnetään aiheutta helpottavia rahoituksia ministeriön kautta alueille. TE- toimistoissa työkykyyn ja osatyökykyisyyteen merkityt linjaukset kohdistuvat laaja-alaiseen ja monialaiseen palvelutarvearviointiin, osatyökykyisten varhaiseen tunnistamiseen ja monialaiseen yhteistyön lisäämiseen (TE-palvelustrategia 2020).

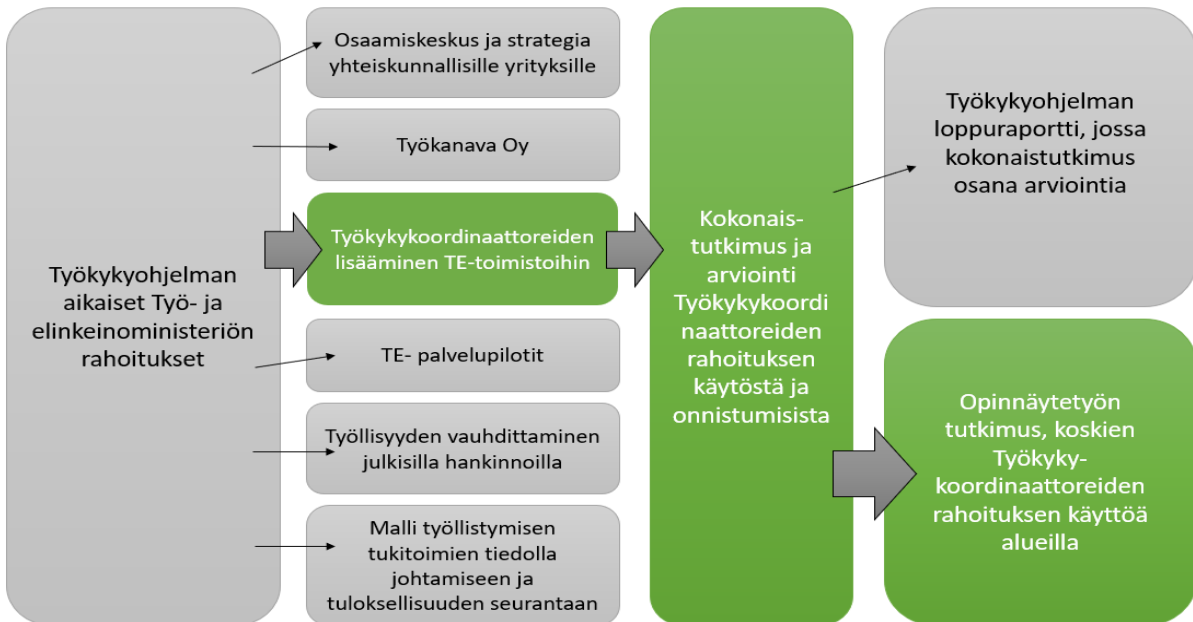
Myös Sanna Marinin (2019–2023) hallituskauden työllisyystavoitteen saavuttaminen edellytti osatyökykyisten mukaan ottamista työelämään. Marinin hallitusohjelman alaisuuteen kuuluva Työkykyohjelma oli Työ- ja elinkeinoministeriön sekä Sosiaali- ja terveysministeriön yhteinen ohjelma.

Ohjelman tavoitteena oli parantaa osatyökykyisten työkyvyn tuen palveluita sekä parantaa osatyökykyisten työllistymismahdollisuuksia ja työässäjaksamista (Työ- ja elinkeinoministeriö 2023). Haataisen (2020) mukaan, ministeriöiden yhteinen Työkykyohjelma yhdistää työvoimapolitiikan ja sosiaali- ja terveystoimien toimenpiteet uudesta näkökulmasta. Osatyökykyisten työllistämistä on eri hallituskausilla toteutettu ja osatyökykyisten haasteet ovat selvillä, nyt tarvitaan uutta näkökulmaa ja kehitysideoita tavoitteiden saavuttamiseksi. Työkykyohjelma vaatii myös uusia politiikkatoimia, joilla työkyky otetaan käyttöön työpaikoilla.

Työ- ja elinkeinoministeriö myönsi rahoituksen Työkykyohjelman kautta 6 eri kokonaisuuteen: Työkykykoordinaattoreiden lisääminen TE-toimistoihin, TE-palvelupilotit, Työkanava Oy, Työllisyyden vauhdittaminen julkisilla hankinnoilla, Osaamiskeskus ja strategia yhteiskunnallisille yrityksille ja työllistymisen tukitoimien tiedolla johtamiseen sekä tuloksellisuuteen liittyvä malli (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022). Yksi kuudesta rahoituskohteista oli lisätä lisäresurssia kaikkiin 15 TE-toimistoihin työllistämällä vuoden 2020–2022 aikana 20 Työkykykoordinaattoria, joiden työtehtäviin kuului osatyökykyisten työllistämiseen liittyvä kehitystyö. Tavoitteena oli myös rakentaa osatyökykyisten työllistämiseen liittyvää yritys yhteistyötä sekä rakentaa alueellisia verkostoja ja palvelupolkuja osatyökykyisten työllistämisen näkökulmasta (Työkykyohjelma 2021).

Tämän opinnäytetyön tutkimus oli osa Työkykyohjelman loppuraporttia varten tehtyä kokonaisarviointia koskien Työ- ja elinkeinoministeriön Työkykyohjelman kautta myönnetyn rahoituksen käyttöä, Työkykykoordinaattoreiden lisäämistä TE-toimistoihin vuosina 2020–2022. Työkykyohjelman loppuraportissa arvioitiin Sosiaali- ja terveystoimien ja Työ- ja elinkeinoministeriön Työkykyohjelman aikaisia rahoituksia. Työkykyohjelman tultuaan myönsivät molemmat ministeriöt erilaisia rahoituksia pilotteihin ja hankkeisiin, jotka liittyivät osatyökykyisten palvelujen parantamiseen. Ministeriöiden yhteisen Työkykyohjelman loppuarviointi sisälsi kaikkien kokonaisuusarvioinnin. Kokonaisarvioinnissa selvitettiin ministeriölle syvällisemmin, miten TE-toimistot käyttivät alueille myönnetyn Työkykykoordinaattoreiden lisäämisen rahoituksen, miten ministeriöstä annettu tehtävänkuva oli ymmärretty, miten yritys yhteistyö alueilla onnistui, millaisia henkilökohtaisia kokemuksia Työkykykoordinaattorit kokivat tehtävänkuvastaan ja miten Työkykykoordinaattoreiden työ jatkui Työkykyohjelman päädyttyä. Opinnäytetyötä tarkasteltiin laajemmasta näkökulmasta ja tavoitteena oli tutkia yleisellä tasolla, miten Työ- ja elinkeinoministeriön

myöntämää Työkykyohjelman aikaista rahoitusta koskien Työkykykoordinaattoreiden lisäresurs-sien myöntämiselle käytettiin TE- toimistoissa ja millaisia jatkosuosituksia ministeriölle voisi suosi-tella (kuvio 1). Opinnäytetyöhön liittyvä tutkimus julkaistiin toukokuussa 2023 osana Työkykyoh-jelman kokonaisarviota: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/164849>



Kuvio 1/ Koko tutkimuksen etenemisprosessi (kuvio: Saaremäel 2023)

Työkykykoordinaattoreiden lisäämistä TE- toimistoihin, oli toteutettu jo kahden aikaisemman hallituskauten aikana. Vuosina 2011–2014, toteutettiin Jyrki Kataisen hallitusohjelman aikainen ”Osatyökykyiset työssä”- ohjelma, jossa huomioitiin Työkykykoordinaattoreiden asema TE- toimis-toissa. Samoin ”Osatyökykyisille väylä työhön”- kärkihankkeessa, joka toteutettiin Juha Sipilän hallituskauten aikana vuosina 2015–2018. Opinnäytetyössä verrataan aikaisempien rahoitusten hyötyjä onnistumisia ja haasteita, suhteessa Työkykyohjelman aikaiseen rahoitukseen. Työ- ja elin-keinoministeriö oli myös kiinnostunut kuulemaan mihin rahoituksia pitäisi kohdentaa tulevaisuu-dessa.

Opinnäytetyössä tarkastellaan myös, onko Työ- ja elinkeinoministeriöstä tulleiden rahoitusten kos-kien Työkykykoordinaattoreiden lisäämistä TE- toimistoihin vuosina 2011–2022, olleet toisiaan tu-kevia hallitukselta toiselle siirtyviä kehityskaareissa olevia kehitystyön aikaisia rahoituksia vai paljon

puhuttua hankehumpppaa. Hankehumpalla tarkoitetaan lyhytjänteistä ja projektiluontoisia rahoituksia ministeriöiltä tai kunnilta saaduissa hankerahoituksissa, joilla ei ole pidempiaikaista vaikutavuutta (LAB Open 2023). Hankkeiden kautta tulevat rahoitukset nostavat mielipiteitä ja aiheuttavat keskusteluja. Onko rahoitukset vain hallituskausien aikaista ja väliaikaista tukea, jolla tuetaan vain sen hallituskauden aikaisia toimia vai onko kyseessä vaikuttavaa kehittämistyötä, joka siirtyy hallitukselta toiselle (Sitra 2021).

Tutkimus toteutettiin 1.8.2022-13.3.2023 välisenä aikana ja tutkimuksen kohteena olivat rahoituksella palkatut Työkykykoordinaattorit sekä heidän TE-toimistonsa esihenkilöt. Esihenkilöiden haastatteluissa käytettiin haastattelumenetelmänä teemahaastattelua ja Työkykykoordinaattoreiden Webropol- kyselyn menetelmäksi valikoitui puolistrukturoitu haastattelulomake. Molempien aineistojen analyysimenetelmänä käytettiin induktiivista sisällönanalyysiä. Aineiston analyysitavaksi tässä tutkimuksessa valikoitui sisällönanalyysi. Esitetyt kysymykset olivat tarkoin valittu Työ- ja elinkeinoministeriön kanssa yhteisesti ja vaikka Työkykyohjelman loppuraporttia varten tehty kokonaisarviointi oli laaja-alaisempi, keskitytään opinnäytetyön tutkimuksessa rahoituksen käytön tulokulmaan. Tutkimuksessa nousi esille alueiden tulkinta ja tarpeellisuus tehtävänkuvasta, resursien käyttö, yritysyhteistyön ja valtakunnallisen yhteistyön merkitys.

2 Työkyky

Työkyvylle ei ole yksiselitteistä määritelmää. Sitä ei pysty yhdistämään mihinkään yksittäiseen tieteenalaan, joka voisi antaa työkyvylle määritelmän. Ei myöskään ole löytynyt yhtenäistä määritelmää eri toimijoiden kuten lainsäädännön, tutkijoiden, kuntoutuslaitosten, eläkelaitosten, terveydenhuollon ja työterveyshuollon tai työnantajien ja työnhakijoiden välillä. Kyseessä on käsite, jonka määritelmä muuttuu tutkimustiedon edetessä. Mitä enemmän aihepiiriä tutkitaan, sen monimuotoisemmaksi määritelmä muuttuu. Määritelmä on muuttunut siten että lääketieteellisestä työkyvyn määrittelystä on siirrytty työntekijän voimavarojen ja työn vaatimusten tasapainon tarkasteluun (Gould, Ilmarinen, Järvisalo & Koskinen 2006).

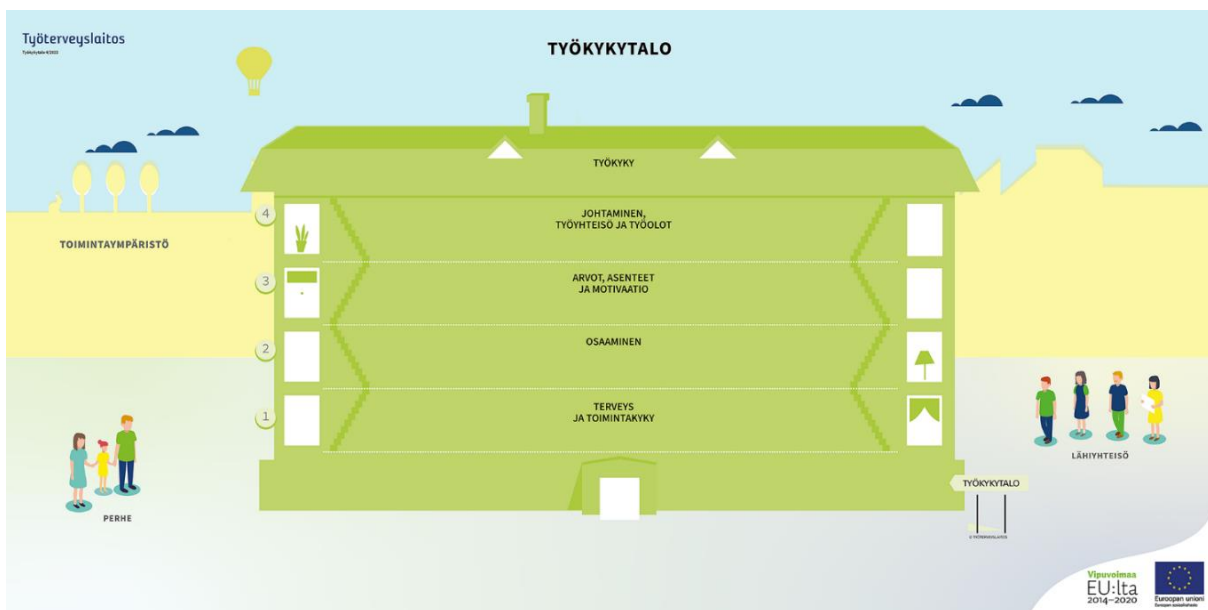
Myös terveyden määritelmä on moniulotteinen, johon vaikuttavat meneillä oleva ajanjakso, terveyskäsitteet, konteksti, arvot sekä tieteenala. Sitä voidaan arvioida objektiivisesta tai subjektiivis-

sesta tulokulmasta. Terveyttä voidaan mitata erilaisilla mittareilla kuten toimintakykyä, terveydentilaa tai sairastavuutta arvioivilla mittareilla (Hyvärinen 2019). Terveyttä voidaan tarkastella psyykkisen, fyysisen ja sosiaalisen toimintakyvyn kautta. *”Maailman terveysjärjestön WHO:n määritelmän mukaan terveys on täydellisen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tila. WHO:n määritelmää on arvosteltu voimakkaastikin siksi, että tällaista tilaa ei kenenkään ole mahdollista saavuttaa. Määritelmää on myöhemmin kehitetty korostamalla terveyden dynaamisuutta ja spirituaalisuutta”* (Huttunen 2020). Terveys on siis muuttuva tila ihmisessä, johon vaikuttavat ympäristötekijät, sairaudet, psyykkiset, fyysiset ja sosiaaliset tilanteet. Siltikin ihmisen oma kokemus on se, joka vaikuttaa kokonaistulokseen terveyttä tarkastellessa. Fyysinen terveys tarkoittaa elimistön optimaalisen tilan saavuttamista fysiologisesta näkökulmasta. Psyykkinen terveys tarkoittaa henkisen hyvinvoinnin tasapainoa ja sosiaalinen terveys, ihmissuhteita (Hyvärinen 2019).

Terveyden määritelmä on näkynyt yhteiskunnassa eri aikakausina eri tavalla. Vuoden 1986 WHO:n julkaisussa nostettiin terveyden ja hyvinvoinnin tasoa entistä enemmän esille. Haluttiin selvittää terveyden vaikutusten taustasyitä, korostettiin että jokaiselle kuuluu tasavertainen oikeus terveyteen sekä terveyden vaikutusta tuotiin esille jokapäiväisen elämän voimavarana. Tässä korostuivat sosiaalinen ja psyykkinen voimavara sekä fyysinen toimintakyky ja niiden yhteisvaikutukset. Nousi esille henkilön voimavarat ja kyky sopeutua erilaisiin sosiaalisiin, emotionaalisiin ja fyysisiin haasteisiin. Terveys on ihmisoikeus ja voimavara, joka koostuu erilaisista ympäristötekijöistä. Terveyttä pitäisi arvioida esimerkiksi elämänlaadun, kokemuksen tai toimintakyvyn näkökulmasta (Hyvärinen 2019). Työkyky on siis yksi terveyden ulottuvuuksista.

Vuonna 2023, työkyvyllä tarkoitetaan ihmisen voimavarojen, osaamisen ja toimintakyvyn tasapainoa, verraten työn vaatimuksiin ja haasteisiin. Hyvä työkyky vaatii työntekijältä hyvän sosiaalisen, psyykkisen ja fyysisen toimintakyvyn. Työkyky ja terveys ei ole sama asia, työkykyyn voi vaikuttaa terveys ja mahdolliset diagnoosit, mutta diagnoosi ei määritä henkilön työkykyä. On siirrytty positiivisempaan tulokulmaan ja nykyään keskitytään siihen mitä ihminen voi tehdä, ei siihen mitä ei kykene tekemään. Työpaikalla voidaan tehdä erilaisia työkykyä tukevia muutoksia kuten eri apuvälineiden käyttöönottoa, jolloin työkyky paranee tai diagnoosin aiheuttama este poistuu kokonaan (STTK ry 2023).

Myös Työterveyslaitos on tutkinut työkykyä ja sen (2023) mukaan, työkyky koostuu neljästä kerroksesta ja se hahmottuu parhaiten visuaalisesti talon muotoon (kuvio 2). Kolmessa alimmassa kerroksessa on henkilön henkilökohtaiseen työkykyyn liittyvät haasteet ja ylimmässä työtä ja työssä pärjäämisen kerros. Ensimmäisen kolmen kerroksen sosiaalinen, psyykinen ja fyysinen toimintakyky sekä terveys muodostavat yhdessä ihmisen työkyvyn. Viimeisen kerroksen toimimiseen vaaditaan koko talon pystyssä pysyminen. Jokaista kerrosta on tuettava koko elämän ajan. Työkykytalon on kehittänyt professori Juhani Ilmarinen, joka perustuu tutkimuksiin, jossa on selvitetty ihmisen toimintakykyyn vaikuttavia tekijöitä (Terveyslaitos 2023).



Kuvio 2. Työkykytalo (kuvio: Työterveyslaitos 2023)

Tutkimusten mukaan, fyysinen toimintakyky tarkoittaa liikkumisen kykyä, jota voidaan arvioida esimerkiksi lihasvoima, - hengitys- ja liikkumiskyvyn mittauksilla. Sosiaalinen toimintakyky tarkastelee henkilöä yhteisössä- ja yhteiskunnassa toimimiseen sekä vuorovaikutussuhteisiin. Käytännön tasolla tarkastellaan henkilön kykyä toimia sosiaalisissa tilanteissa, yleistä kykyä olla vuorovaikutussuhteessa ja henkilön sosiaalisuutta yleisesti. Yleensä selviytyminen työstä tai arjesta vaatii sosiaalista toimintakykyä, jota voidaan arvioida arkitoiminnoista tai työstä selviytymisen tulokulmasta. Psyykinen toimintakyky voidaan tulkita arjen voimavarana, joka tarkoittaa ihmisen kykyä hallita ja käsitellä tunteita, tietoa sekä kysyä suunnitella omaa toimintaa. Psyykinen toimintakyky vahvistaa uskoa omaan tulevaisuuteen ja itseluottamukseen. Sitä voidaan arvioida yleensä subjektiivisen kokemuksen kautta persoonallisuus tai mielialatutkimuksilla. Hyvä terveystilanne parantaa kaikkia

kolmea toimintakyvyn kokonaisuuksia. Näiden lisäksi on myös kognitiivinen toimintakyky, joka tarkoittaa tiedon käsittelyä ja sen vastaanottamista. Jota arvioidaan esimerkiksi hahmottamisen, tarkkaavaisuuden, toiminnan ohjauksen ja keskittymisen liittyvillä mittareilla (Hyvärinen 2019).

Toimintakykyä voidaan mitata erilaisilla mittareilla tai ICF-luokituksen kautta. *”Toimintakyvyn Kansainvälinen toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden luokitus (ICF) kuvaa, miten sairauden ja vamman vaikutukset näkyvät yksilön elämässä”* (Terveyden ja hyvinvointilaitos 2023). ICF: n mukaan, työkyky on dynaaminen tila, johon vaikuttavat ympäristötekijät ja ihmisen oma henkilökohtainen tilanne. ICF kuvaa biopsykososiaalista kokonaisvaltaista näkökulmaa toimintakyvystä ja luokitusta voidaan käyttää asiakastyössä, ammatillisessa kuntoutuksessa ja väestökyselyissä. Biopsykososiaalinen malli tarkastelee toimintarajoitteita ihmisen terveyden ja elämäntilanteen näkökulmasta. Kelan ammatillisen kuntoutuksessa ICF- luokitus on otettu käyttöön (Terveyden ja hyvinvointilaitos 2023).

Työkyky on siis moniluotteinen ilmiö ja terminä hyvin laaja käsite (Varma 2023). Siihen vaikuttavat kokonaisvaltaisesti ihmisen kokonaisvaltainen tilanne, sekä työn vaatimukset. Jokaisen kohdalla työkyky on henkilökohtainen asia, joka arvioidaan yksilöllisesti. Työkyvystä pidetään huolta työpaikoilla yhdessä työterveyden kanssa, jotta jokaisen työkyky voidaan työpaikoilla käyttää (STTK ry 2023). Työterveyden tulokulmasta tehdyn analyysin mukaan, työkyky koostuu ihmisen ominaisuuksista verraten olemassa olevaan työtehtävään (Hyvärinen 2019).

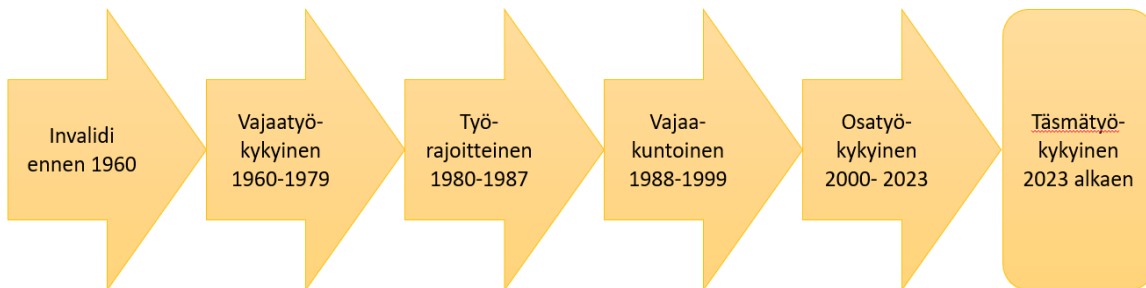
2.1 Osatyökykyiset

Osatyökykyisellä tarkoitetaan esimerkiksi pitkäaikaissairaita, vammaisia, sairaudesta toipuvia, pitkäaikaistyöttömiä tai elämänkriisin kokeneita (Terveyden- ja hyvinvointilaitos 2023).

Käsite on muuttunut vuosien varrella negatiivisemmasta positiivisemmaksi. Suomessa käytettiin ennen 1960- lukua käsitettä ”invalidi” kunnes vuonna 1960 otettiin käyttöön ”vajaatyökykyinen”. Käsitettä käytettiin melkein 20 vuotta kunnes vuonna 1980 käsite muutettiin ”työrajoitteiseksi”. Seitsemän vuoden päästä uudeksi käsitteeksi tuli ”vajaakuntoinen” jota käytettiin 10 vuotta (Lepäkangas 2016). Osatyökykyinen käsitteenä tuli käyttöön vuonna 2000 ja on ollut käytössä pisimpään eli 23 vuotta. Uusin ”täsmätyökykyinen” käsite on otettu käyttöön vuonna 2023 (kuvio 3),

mutta sen rinnalla kulkee ”osatyökykyinen” sillä ”täsmätyökykyisen” määritelmä on vielä kesken (Berghäll 2023).

Osatyökykyinen määritellään sairauden, vian tai vamman omaavaksi henkilöksi, joka heikentää ihmisen työ tai toimintakykyä (Leppäkangas 2016). Kun taas täsmätyökykyiseksi luokitellaan henkilö, jolla on jäljellä omaa työkyvystä ja motivaatiota käyttää sitä työkykyä. Täsmätyökykyisyys perustuu positiiviseen ihmiskäsitykseen ja ajattelumalliin että ”*Kenestäkään meistä ei ole kaikkiin töihin, mutta jokaisesta on johonkin työhön*” (Berghäll 2023).



Kuvio 3. Osatyökykyisen- käsitteet (kuvio: Saaremäel 2023)

Terveyden ja hyvinvointilaitoksen (2023) mukaan, osatyökykyisyydestä ei ole yhtä määritelmää. Osatyökykyisyys on yksilöllistä ja se voi olla pysyvää tai tilapäistä. Työkykyä verrataan työtehtävään ja työtehtäviä muokkaamalla saadaan työpaikoille joustoa ja siten osatyökykyisten työkykyä parannettu (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023). Jos työn vaatimukset ovat tasapainossa terveyden kanssa ei osatyökykyisyyttä ole. Yleisimpiä osatyökykyisyyttä aiheuttavat diagnoosit ovat tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä masennus (Terveyden ja hyvinvointilaitoksen 2023).

VATES-säätiön (2023) mukaan, Suomessa on oman arvionsa mukaan vamma tai sairaus vaikuttaa työhän tai työn mahdollisuuksiin 600 000 henkilöllä. Heistä työssä ovat 400 00 henkilöä. Lopuista

200 000 henkilöstä, 65 000 kokee että haluaisivat työelämään. Näistä 30 100 ovat työttömiä työnhakijoita, loput työvoiman ulkopuolella eli esimerkiksi sairaseläkkeellä. Suomessa on paljon osatyökykyisiä ja pitkäaikaistyöttömiä kun samaan aikaan työnantajan kärsivät työvoimapulasta. Mikäli 65 000 osatyökykyisestä saadaan osa työelämään, parannetaan osatyökykyisten hyvinvointia, sillä työllä on iso merkitys siihen (Haatainen 2022).

Työ- ja elinkeinoministeriö haluaa tarjota työtä jokaiselle työtä haluavalle osatyökykyiselle työnhakijalle sillä sosiaalisesti kestävä hyvinvointivaltio huomioi myös vammaisten osallisuuden. Työvoimapulaa on suuri Suomessa ja samalla osatyökykyisillä paljon työkykyä jäljelle. Käyttämätön työvoimapotentiaali voisi olla ratkaisu myös kohtaanto- ongelmalle (Työ- ja elinkeinoministeriö 2023).

2.2 Työkykykoordinaattorit

Työkykykoordinaattori on osatyökykyisten henkilöiden työelämän, asiakastyön, kuntoutuksen ja palvelujärjestelmän ammattilainen. Hän tekee työtä opiskelijoiden, työtä hakevien ja työssä olevien kanssa. Työkykykoordinaattorin tehtävä on selvittää osatyökykyisen henkilön kokonaistilanne mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Hän kulkee rinnalla, auttaa osatyökykyisiä tunnistamaan omia mahdollisuuksiaan ja vahvuuksia niin työelämässä kuin oppilaitoksissakin. Koordinaattori myös koordinoi palveluja eli yhteensovittaa niitä yli hallintorajojen ja tuntee hyvin alueelliset yhteistyökumppanit ja verkostot. Työkykykoordinaattoreita työskentelee eri hallintoaloilla kuten terveydenhuollossa, työterveydenhuollossa, sosiaalipalveluissa, TE-palveluissa, oppilaitoksissa, järjestöissä, yrityksissä ja työpaikoilla HR- tehtävissä (Mattila-Wiro & Tiainen 2019).

Työkykykoordinaattorin tehtäväkuva vaihtelee organisaation mukaisesti. Yhdistävä tekijä on palvelu- ja järjestelmätuntemus sekä verkostotyö (TE- palvelut 2023). TE-palveluissa työtä tekevä Työkykykoordinaattori keskittyy osatyökykyisen henkilön työllistämisen parantamiseen, kun taas työterveydenhuollossa pyritään löytämään ratkaisuja työssä jatkamiseen terveydentilasta huolimatta (Työpiste 2015). Sosiaali- ja terveystieteissä varmistetaan, ettei työkyvyn alenema vie osatyökykyistä työelämän ulkopuolelle (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018). Jokainen taho toimii hieman eri tavalla mutta kaikilla on sama tavoite, auttaa asiakkaan läpi palvelu- ja järjestelmäviidakon sekä selkeyttää kokonaiskuvaa kohti työelämää.

Työkykykoordinaattori- koulutus sai alkuunsa Jyrki Kataisen hallituskaudella vuonna 2011–2014 välisenä aikana. Sosiaali- ja terveysministeriö kehitti täydennyskoulutuksen yhdessä Kuntoutussäätiön kanssa. Osatyökykyisten parissa työtä tekeville ammattilaisille suunnattu Työkykykoordinaattori- koulutus koulutti hallituskauden aikana 200 Työkykykoordinaattoria (Mattila-Wiro & Tiainen 2019). Koulutus luotiin alun perin siksi, että palvelujärjestelmässä on aukkoja, joihin osatyökykyiset usein putoavat. Tarvittiin osatyökykyisille moniosaaja, joka tuntee palveluverkoston ja tekee monialaista verkostoyhteistyötä. Alkuun koulutusta pääsi suorittamaan vain Kuntoutussäätiön kautta mutta nykypäivänä voi koulutusta suorittaa 10 op, omana kokonaisuutena monessa eri ammattikorkeakoulussa Suomessa. Vuonna 2023 Työkykykoordinaattorikoulutusta on suorittanut tuhansia ammattilaisia työn ohessa (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018).

Te- toimistoissa Työkykykoordinaattoreita on ollut vuodesta 2011 alkaen ja tehtävänkuva on kehittynyt vuosikymmenen aikana. Tulokulma tehtävään on muuttunut asiakkaan palvelutarpeen selvittelystä yritys yhteistyön rakentamiseen (Saaremäel 2023).

2.3 Työkyvyn arviointi

Työkyky luokitellaan usein samaksi kuin terveys, jota se ei ole. Terveys vaikuttaa työkykyyn mutta oikeanlaisilla menetelmillä, työn muotoilulla tai kuntoutuksella voidaan tukea työkykyä. Työkyvyn arviointi vaatii ymmärrystä työympäristöstä, sen vaatimuksista ja lääketieteellistä osaamista. Työkykyä arvioidaan erilaisissa tilanteissa.

Mikäli työntekijä sairastuu työsuhteen aikana tai hänelle sattuu tapaturma, arvioidaan 90 sairauspäivärahan kohdalla jäljelle jäänyttä työkykyä. Kelan sairauspäivärahan saamiselle tämä on edellytys. Tällaisessa tilanteessa, työnantaja järjestää työkyvyn arvioinnin yhdessä työterveyden kanssa. Pyyntö voi tulla myös työntekijältä tai terveydenhuollosta, jossa tarve havaitaan. Pyyntö tehdään yleensä kirjallisena ja arvioinnissa arvioidaan työntekijän työkykyä nykyiseen työhönsä, jatkotoimenpiteitä, lisäpalveluja sekä työhön palaamisen edellytyksiä (Ilmarinen 2023). Työkyvyn mittaamiseen ei ole yksittäistä mittaria, mutta sitä voidaan mitata esimerkiksi ”Työkyvyn tasapainomallin”- avulla, jossa työntekijän toimintakykyä suhteutetaan työn vaatimuksiin.

Mikäli sama tilanne koskee työtöntä henkilöä, voi Ilmarisen (2023) mukaan, TE-hallinnon työvoimaasiantuntija pyytää työnhakijalle työttömien terveystarkastusta, jossa arvioidaan työkykyä. Työttömien terveystarkastukset ovat työnhakijoille maksuttomia ja niissä arvioidaan, fyysistä, psyykkistä toimintakykyä, sekä terveyden vaikutusta työkykyyn. Terveystarkastusten tulos auttaa TE-toimistojen asiantuntijoita ottamana huomioon työnhakijoiden toimintakyvyn, työn hakemisessa ja työssä pysymisessä (TE- palvelut 2023). Mutta tilanteessa, jossa työkyky on alentunut niin paljon, että harkintana on kuntoutusraha tai kuntoutustuki, tekee työkyvyn arvioinnin työeläkelaitos, joka perustuu työeläkelainsäädännön kokonaisuarkintaan (TELA ry 2023). Työkykyä arvioidaan myös, jos henkilö hakee kuntoutusrahaa tai kuntoutustukea ja erilaisia kuntoutukseen liittyviä palveluita kuten ammatillista kuntoutusta (Ilmarinen 2023).

Työssä olevalle henkilökunnalle työnantajan on järjestettävä lain edellyttämällä tavalla työkykyyn ennalta ehkäisevät palvelut (Työterveyslaitos 2023). Oikea-aikainen kuntoutus, varhainen puuttuminen ja hoito ovat terveyshuollon tärkeimpiä ennalta ehkäiseviä toimenpiteitä. ”*Työterveyshuollon tehtävänä on edistää työterveyttä, työn ja työympäristön turvallisuutta ja ehkäistä ammattitauteja. Hyvin toimiva työterveyshuolto parantaa työssä jaksamista työuran kaikissa vaiheissa*” (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023).

Työkyvyn ylläpitoa suositellaan tukevan myös työkykyjohtamisen voimin. Mikäli työntekijän työkyky heikkenee, on olemassa useita eri vaihtoehtoja työkyvyn ylläpitämiseen, kuten ammatillinen kuntoutus, josta Ilmarisen (2023) mukaan, 70 % palaa työelämään. Työ- ja elinkeinoministeriön (2023) mukaan, on tärkeä huolehtia ihmisten työkyvystä ja kehittää työelämää, siten vahvistetaan työllisyyttä. Jokaisella työkykyisellä ja motivoituneella työtä hakevalla pitää olla mahdollisuus käyttää työkykyään.

3 Työ- ja elinkeinoministeriö

Ensimmäinen keskushallinto on perustettu Suomeen vuonna 1908 ja 10 vuotta myöhemmin, eli vuonna 1918 muodostettiin ensimmäiset ministeriöt, jotka olivat oikeus, - sisäasiain, - ulkoasiain, - sota, - valtiovarain, - maatalous, - sosiaali-, - elintarve, - kirkollis- ja opetus, - kauppa- ja teollisuus, - kulkulaitosten ja teollisuusministeriö ja valtioneuvoston kanslia. Vuonna 1981 senaatin nimi muutettiin valtioneuvostoksi ja toimituskunnat muutettiin ministeriöiksi. Työvoimaministeriö sai uusia muutoksia vuonna 1989, jolloin nimi muuttui Työministeriöksi (Valtioneuvosto 2022).

Tämänhetkinen Työ- ja elinkeinoministeriö on aloittanut toimintansa vuonna 2008. Pääministeri Vanhasen hallitusohjelmassa päätettiin perustaa ministeriö, joka yhdistää monta ministeriötä yhden sateenvarjon alle: teollisuus- ja kauppaministeriön, sisäasiainministeriön ja työministeriön tehtävät. Maahanmuuttoon liittyvät kotoutumiseen liittyvät palvelut liitettiin osaksi ministeriön toimintaa jälkikäteen, eli vuonna 2012 (Ministeriön historiaa 2023).

Työ- ja elinkeinoministeriön tehtävänä on luoda kestävän kasvun edellytyksiä. Kestävä kasvu rakentuu kasvavasta työllisyydestä, tuottavuudesta, osaavasta työvoimasta, menestyvistä yrityksistä ja laadukkaista työpaikoista. Ministeriön tavoitteena on tukea toimivia työmarkkinoita ja yritysten toimivuutta tarjoamalla säätelyä, palveluja ja rahoitusta, joka turvaa kysynnän ja tarjonnan (Työelämä 2023). Ministeriö vastaa myös työlainsäädännön valmistelusta ja kehittämisestä. Työlainsäädäntöön kuuluvat mm. työsopimuslaki, työaikalaki, vuosilomalaki, yhdenvertaisuuslaki, työehtosopimuslaki, opintovapaalaki, palkkaturvalaki, laki yksityisyyden suojasta työelämässä, vuorotteluvapaalaki sekä henkilöstöä koskeva laki (Lainsäädäntö 2023).

TE-palvelut kuuluvat työ- ja elinkeinoministeriön alaisuuteen. Ministeriö ohjaa, johtaa ja seuraa, että TE-palvelut toteutuvat tasa-arvoisesti koko valtakunnassa ja toteutus tapahtuu asiakaslähtöisesti sekä tuloksellisesti (TE-palvelut tukevat työllisyyttä 2023).

4 Työvoimapolitiikka

Jokaisella on oikeus työhön, sekä suojaan työttömyyttä vastaa, toteaa YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julkistus (Heinonen, Hämäläinen, Räisänen, Sihto & Tuomala 2004).

Osallisuus on osa ihmisen hyvinvointia ja edistää myös terveyttä. Siksi työ on yksi keino vaikuttaa yhteiskunnassa ja toimivat työmarkkinat mahdollistavat sen, että ihmiset voivat hakea itseään kiinnostavia työpaikkoja, vaihtaa työpaikkoja ja kehittää omaa osaamista siten että työn tekeminen miellyttää. Tämä myös mahdollistaa sen, että työnantajat löytävät tarvitsemansa työvoimaa nopeasti (Työpoliittinen aikakausikirja 2019). Hyvinvointiyhteiskunnan ylläpidon yksi olennainen osa on verokertymän kautta tapahtuva vahva talous. Keskeinen talouskasvun edellytys on yritysten menestyminen, joka toteutuu, mikäli osaavaa työvoimaa on saatavilla (Heinonen, Hämäläinen, Räisänen, Sihto & Tuomala 2004).

Työmarkkinat toimivat, jos työvoiman kysyntä ja tarjonta kohtaavat. Mikäli kysyntä ylittää tarjonnan kutsutaan sitä työvoimapulaksi ja jos tarjonta ylittää kysynnän aiheutuu työttömyyttä. Työvoiman kysynnän ja tarjonnan pitää siis olla tasapainossa. Mikäli näin ei ole, aiheutuu kohtaanto-ongelma, jota Suomessa onkin todettu työmarkkinoiden yhdeksi keskeiseksi haasteeksi.

Työmarkkinoiden tasapainoa haetaan mm. erilaisilla hankkeilla, rahoituksilla ja toimintamalleilla, jossa välitetään tietoa työmarkkinoista ja parannetaan työvoiman osaamista. Työvoiman kysyntä ja tarjonta hakeutuvat työmarkkinoilla tasapainoon, jos työnhakijat vaihtavat työpaikkaa ja palkkataso vaihtelee. Työvoima ei todellisuudessa vaihda työpaikkaa tai aluetta tai vaihda työpaikkaa palkan takia. Työpaikkaa haetaan usein lähialueilta ja palkkataso ei vaihtele johtuen työmarkkinajärjestöjen sitovista sopimuksista. Ja sosiaalietuuden lieventävät työttömyyden taloudellisia vaikeuksia (Heinonen, Hämäläinen, Räisänen, Sihto & Tuomala 2004).

Työvoimapolitiikka on syntynyt aikoinaan torjumaan rakennemuutokseen ja vuodenaikojen vaihteluun liittyvää työttömyyttä (teollistuminen, maaseutu), kun taas työttömyys on syntynyt teollistumisen myötä. Työvoimapolitiikka on saanut alkuunsa 1900-luvulla työttömät työllistettiin tukityöhön matalasuhdanteen aikana hanttihommiin. Tukityöllistäminen ei kumminkaan motivoinut ihmisiä hankkimaan osaamista lisää vaan he jumittuivat laantuville aloille. Tukityöllistäminen joutui kritiikin kohteeksi ja työttömyyttä yritettiin poistaa talouspolitiikkaa elvyttämällä. Tämä ei kuitenkaan toiminut, sillä kun toimet kohdistuivat koko työmarkkinaan, hyvin työllistyvät alat tukkeutuivat ja inflaatio kiihtyi. Inflaation kiihdyttävää talouspolitiikkaa ei kumminkaan haluttu alakohtaisen työttömyyden hoitoon hyödyntää (Heinonen, Hämäläinen, Räisänen, Sihto & Tuomala 2004).

Aktiivinen työvoimapolitiikka on syntynyt 1960-luvulla, jolloin haettiin tehostusta työmarkkinoiden eri aloille, täsmätoimilla. Siten ehkäistiin ylitarjonnan syntymistä ja saatiin ohjattua hiipuvilta aloilta työvoimaa kasvaville aloille, tukemalla osaamisen kehittämistä (Heinonen, Hämäläinen, Räisänen, Sihto & Tuomala 2004). Osaamisen uudistamisen ajaksi myönnettiin työttömyysturvaa, turvaaman toimentulo uudistumisen ajaksi. Aktiivinen työvoimapolitiikka oli osa politiikkalohkojen perustamaa kokonaisuutta, jossa pyrittiin turvaamaan työllisyyttä ja hallitsemaan inflaatiota (Työpoliittinen aikakausikirja 2019).

Työvoimapolitiikan tavoitteita on viisi ja niiden toteutumiseen pyritään toteuttamalla työvoimapalveluja. Ensimmäisenä työnvälitys, jolla vahvistetaan työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaamisen. Toisena osaamisen kehittäminen, jolla varmistetaan osaavan työvoiman saatavuuden, kolmantena työnhakijoiden ja työnantajien palvelut muutostilanteessa, jolla vahvistetaan mm. työvoiman liikkuvuutta. Neljäntenä aloittavien yrittäjien palvelut, sillä yritystoiminta lisää työllisyyttä ja parantaa yrityskantaa. Viimeisenä yritysten palveleminen sillä yritysten toimintaedellytyksinä on osaava työvoima (Heinonen, Hämäläinen, Räisänen, Sihto & Tuomala 2004).

Työvoimapalveluiden vaikuttavuutta voidaan tutkia eri tavoilla. Vaikuttavuutta voidaan tutkia esim. kustannustehokkuuden tai työllistymisen näkökulmasta. Työvoimapalveluista eniten vaikuttavuutta on saatu henkilökohtaisesta neuvonnasta, ohjauksesta ja työnhaun tukemisesta, starttirahasta, ammatillisesta työvoimakoulutuksesta sekä palkkatuesta yrityksiin. Vähiten vaikuttavuutta ovat saavuttaneet valmennukset, palkkatuki kolmannelle sektorille tai kunnille ja omaehtoinen opiskelu. Vaikuttavuustuloksista ei kumminkaan nouse esille onko palveluilla ollut vaikuttavuutta esim. syrjäytymisen ehkäisyn näkökulmasta. Kansainvälisen työvoimapolitiikan tutkimusten mukaan, tehokkaimpia toimia ovat työttömyysturvasanktiot ja henkilökohtainen neuvota ja tuki työnhaussa. Myös Suomessa on työttömyysturvasanktioiden todettu tuottavan myönteistä vaikutusta työllistymisen näkökulmasta (Työpoliittinen aikakausikirja 2019).

Työvoimapolitiikka on keskeinen osa valtakunnan politiikka. Aiemmin politiikassa tavoiteltiin pääasiassa työttömyysasteen laskua, nykyisin hallituksen tavoitteet työllisyysasteen kautta. Julkisen vallan on Suomen perustuslain mukaan, edistettävä työllisyyttä ja pyrittävä turvaamaan jokaiselle oikeus olla työssä (Työpoliittinen aikakausikirja 2019).

4.1 Julkiset työvoimapalvelut

Työnvälitys on Suomessa käynnistynyt yksityisenä toimintana, 1880-luvulla ja jatkui 1900-luvulle asti. Toiminta keskittyi pk-seudulle ja työnhakijoiden kannalta oli haasteellista, 1–10 % työnvälityspalkkiot. Samaan aikaan myös työnantajajärjestöt, työväenyhdistykset ja ammattijärjestöt tarjosivat vähäistä työnvälitystyötä (Heinonen, Hämäläinen, Räisänen, Sihto & Tuomala 2004).

Vuonna 1903 käynnistyi ensimmäinen kunnallinen työnvälitystoimisto ja yksityinen työnvälitys kiellettiin. Päätehtävä kunnilla oli helpottaa talviajan työttömyyttä. Vuonna 1918 ensimmäinen työnvälitystä säätelevä asetus tuli voimaan ja perustettiin työnvälityspiirit, jotka yhtenäistivät toimintaa sosiaali- ja terveysministeriössä. Helsingin ensimmäinen työnvälitystoimisto on siis perustettu vuonna 1903 (Heinonen, Hämäläinen, Räisänen, Sihto & Tuomala 2004).

Työnvälitys siirtyi valtion tehtäväksi vuonna 1961 ja laissa määriteltiin työnvälitys ja hallinnon rakenne ”Kulikutöiden- ja yleisten töiden”- ministeriön alaisuuteen. Samaan aikaan perustettiin alueellisia ammatinvalintaohjaustoimistoja sekä säädeltiin laki, joka mahdollisti työttömyyskorvauksen saamisen. Vuonna 1962 liitettiin invalidijärjestön harjoittama vajaakuntoisten työnvälitys osaksi kuntien työnvälitystoimistoja. Uusi työvoimaministeriö perustettiin vuonna 1970 joka vastasi työvoimapolitiisesta ammatinvalintaohjauksesta, työnvälityksestä, suunnittelusta sekä työttömyyden hoidosta. Vuonna 1973 ammatinvalintaohjaus ja työnvälitys yhdistettiin ja perustettiin ensimmäiset työvoimatoimistot (Heinonen, Hämäläinen, Räisänen, Sihto & Tuomala 2004).

Tilanne muuttui vuonna 1975 äkillisesti taloudellisen kasvun hidastuessa ja työttömyydestä tuli Suomessa yhteiskunnallinen ongelma. Työvoimapolitiisia toimia lisättiin ja uuden työllisyyslain myötä vuonna 1988 lisättiin myös vastuuta työllistämisen näkökulmasta. 1990-luvun lama nosti työttömyysprosenttia 22 % ja työnvälitys uhkasi jäädä (Heinonen, Hämäläinen, Räisänen, Sihto & Tuomala 2004).

Vuonna 1998 voimaan tullut Työvoimapolitiikan perusuudistuksen tavoitteena oli lisätä työnhakijoiden omatoimista työnhakua sekä parantamaan työvoimapalvelujen tehokkuutta. Tuolloin määriteltiin ensimmäistä kertaa työttömän oikeudet ja velvollisuudet sekä työttömyys määriteltiin päätoimiseksi työnhauksi. Pitkäaikaistyöttömyyden ehkäisemiseksi luotiin aiempaa korkeampi ja pidempi palkkatuki eli yhdistelmätki. Myös työvoimapalveluja uusittiin ja uusina palveluina tulivat mm. ryhmäpalvelut ja työnhakukoulutukset. Vuoden 2000-luvun alkupuolella työvoimapolitiikan uudistuksen toisessa aallossa, otettiin mallia ruotsista, jolloin perustettiin Suomeen työnhakukeskuksia ja työvoiman palvelukeskuksia. Ruotsista vaikutteita saaneissa työnhakukeskuksissa painottuivat sähköiset palvelut ja työnvälityspalvelu, kun taas työvoiman palvelukeskuksissa painottuivat henkilökohtaiset ja moniammatilliset palvelut yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa. Työmarkkinatuen saajien aktiivisuutta lisättiin vuosikymmenen puolessa välissä vastuuttamalla tuen saajia

aktiivitoimiin. Muutosturvan toimintamalli astui myös voimaan 2000- luvun alkupuolella teollisuuden rakennemuutosten myötä (Heinonen, Hämäläinen, Räisänen, Sihto & Tuomala 2004).

Työttömyys lähti selvästi alenemaan vuoden 2000- luvun lopulla ja huomattavissa oli myös ikärakenteesta johtuvaa työttömyyttä. Vuonna 2008 aikana toimiva hallitus uudisti ministeriön toimintaa ja perusti uuden työ- ja elinkeinoministeriön. Ministeriö aloitti kattavan perushallinnon- ja paikallisuudistuksen, jolloin syntyivät elinkeino- liikenne- ja ympäristökeskuksen ja niiden alaisuuteen työ- ja elinkeinotoimistot. Päätaavoite oli integroida yrityspolitiikka ja työvoimapolitiikka, tukemaan alueisen ja myös Suomen elinkeinoelämän kehitystä (Työpoliittinen aikakausikirja 2019).

TE-toimistojen palvelut ovat olleet nimeltään Työ- ja elinkeinopalveluja (TE-palveluja) vuoden 2013 alusta alkaen. Laki julkisista työvoima- ja yrityspalveluista on tullut voimaan 1.1.2013, jolloin lakkautettiin yli 100 työvoimatoimistoa ja perustettiin 16 alueellista TE—toimistoa. Alueellisilla TE-toimistoilla oli useita toimipaikkoja pienemmissä kunnissa ja palvelut järjestettiin asiakkaan palvelutarve edellä. Malli perustui kolmeen palvelulinjaan, työnvälitykseen, osaamisen kehittämiseen ja monialaisiin palveluihin. Työnvälityksen tavoitteena oli tukea työttömän nopeaa työllistymistä, osaamisen kehittämisen tavoitteena taas parantaa osaavan työvoiman saantia ja monialaisten palveluiden parantaa asiakkaan palvelutarpeen mukaista palveluprosessia. Työnantajapalveluiden tavoitteena oli turvata yritysten toimintaedellytyksiä. Sähköisten palveluiden uudistuksen myötä asiointimahdollisuudet laajenivat ja asiakkaille tuli mahdollisuus asioida sähköisesti, henkilökohtaisen asioinnin tilalla. Verkkoasiointia alettiin korostamaan ensisijaisena yhteydenottoimina (Työpoliittinen aikakausikirja 2019).

Vuosina 2015–2019 valmisteltiin hallituksessa aluehallinnon uudistusta ja tavoitteena oli perustaa 18 maakuntaan maakuntavirastot, joiden vastuulle olisi myös TE-palvelut siirtyneet. Valmistelun aikana perustettiin alueelliset kuntakokeilut, joiden tavoitteena oli siirtää kokeilukunnille kyseisen kunnan TE-palvelut sekä määritelty asiakaskunta, jossa kunnat saivat harjoittaa alueellista työnvälitystä. Samaan aikaan valmisteltiin kasvupalvelu- uudistusta, jossa TE- palveluiden tuotantoa olisi siirretty entistä tehokkaammin yksityisille palveluntuottajille, jolla pyrittiin saamaan enemmän tuloja kuin suoritteita TE-palveluiden käytöstä. Maakuntaudistuksen suunnittelu ja toteutus kaatui hallituksen kaatumisen myötä. Maakuntaudistuksen keskeytyksen jälkeen uusi hallitus päätti

siirtää katseensa kohti kunnallista työvoima- ja elinkeinopalveluja ja vuoden 2021 alusta käynnistettiin toinen aalto, koskien työllisyyden kuntakokeiluja. Kokeilussa vastuu TE-palveluista siirtyi kokeilukuntien vastuulle, samoin osa kunnan asiakkaista. Tavoitteena on edistää työttömien työllistymistä kuntien monialaisten palvelujen avulla, tunnistaa ja ratkaista asiakkaiden osaamisen kehittämisen puutteita mm. koulutuksen avulla ja poistaa työllistymisen esteitä entistä paremmin. Hyvinvointialueiden tultua siirtyi kunnilta paljon erilaisia sosiaali- ja terveystalvveluja hyvinvointialueille ja siten kuntien palvelutarjotin keventyi. Kuntakokeilut päättyvät vuoden 2024 loppulla, jolloin TE-palvelujen järjestämisvastuu siirtyy valtiolta kuntien hoidettavaksi vuoden 2025 alusta alkaen (Työpoliittinen aikakausikirja 2019).

4.1.1 Miten osatyökykyisyys huomioidaan TE- palveluissa?

TE-palvelut ovat strateginen osa jokaista hallitusohjelmaa. TE- ohjuri, joka on työvoima- ja yrityspalveluiden uudistamisen ohjausryhmä, aloitti vuoden 2020 alussa valmistelutyön. Ohjausryhmä on ottanut kantaa erilaisiin TE- palveluiden nykytilaan, linjaehdotuksiin, haasteisiin ja ratkaisuihin. Ohjausryhmä on valmistellut TE- palvelustrategian vuosille 2021–2023 jossa on otettu huomioon mm. asiakkaiden palvelutarve. Palvelustrategia on osa työ- ja elinkeinopolitiikan kokonaisuutta, joka liittyy työllistymisen edistämiseen ja työvoiman saatavuuteen liittyviin strategiaan linjauksiin. Strategiassa pyritään vastaamaan siihen millaisia palvelukokonaisuuksia, palveluita tai asiakasmalleilla kyetään järjestämään mahdollisimman asiakaspalvelulähtöisesti, vaikuttavasti ja kustannustehokkaasti. Strategiassa arvioidaan myös millaisella osaamisella TE- palvelut pystyisivät parhaiten vastaamaan ja asialähtöisesti asiakkaiden palvelutarpeisiin ja miten tiedolla johtaminen vaikuttaa asiaan. TE-palveluiden henkilö- ja yritysasiakaspalautteiden perusteella voidaan todeta, että asiakkaat ovat tyytyväisiä TE-palveluiden toimintaan ja asiakkaat luottavat TE- palveluiden palvelukykyyn. On siis tärkeää, että palvelujen laatua pidetään yllä myös jatkossa (TE-palvelustrategia 2020).

TE-palvelustrategia on pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelmaan kirjattujen työvoimapalvelujen uudistamista kokevien linjausten mukainen, jossa pääpaino on erilaisten työnhakijoiden yksilöllisten palvelutarpeiden tunnistaminen aikaisessa vaiheessa. Strategiassa kuvataan TE-palveluiden visio, digitaalisuus, asiakaspalvelun yksilöllisyys ja strateginen kumppanuus, jotka ovat keskeisessä osassa. Strategia koskee TE-palveluiden lisäksi ELY- keskusten ja TE- asiakaspalvelukeskuksen tuottamia palveluja. Kyseessä on muutosvaiheen strategia, jossa linjataan lähivuosien TE-

palvelujen painopisteitä. TE-palvelustrategian 2023 linjauseesityksiin kuuluu mm. vahvistaa työhaun alkua ja yksilöllisen palvelun tarjontaa, yhdistää työnantaja- ja työnvälityspalveluja yhdeksi rekrytointipalveluiksi, tukea työnantajia, panostaa aloittavien yritysten tukeen, vahvistaa monialaisia palveluita ja työtettä, panostaa vaikuttavaan ja asiakaslähtöiseen palveluvalokoomaan, uudistaa TE-toimistojen palvelurakenne ja luoda monikanavainen palvelumalli, vahvistaa henkilöstön osaamista ja arvostusta sekä kytkeä tieto ja tutkimus tiiviisti osaksi palveluprosessin johtamista (TE-palvelustrategia 2020).

Työkykyyn ja osatyökykyisyyteen liittyviä linjauksia on otettu huomioon vahvan työhaun aloituksessa, jossa pyritään tunnistamaan asiakkaan työkykyyn liittyviä seikkoja laaja-alaisella palveluntarvearvioilla. Myös työkyky on otettu huomioon monialaisten palvelujen ja työotteen vahvistussuunnitelmassa, jossa panostetaan työnhakijoiden palvelutarpeen monialaiseen arviointiin, vahvistetaan kumppanuusyhteistyötä ja integroidaan monialaiset palvelut paremmin osaksi asiakkaan palveluprosessia. Lisäksi tiivistetään monialaista työnantaja- ja yritys yhteistyötä TE-toimistojen työkykykoordinaattoreiden voimin. Osatyökykyisten työllistämistä edistetään myös ”Työkyvyn edistäminen ja osatyökykyisten työllistäminen” –alatyöryhmässä. Työryhmän tavoitteena on muodostaa yhtenäinen palveluprosessi yhdessä sosiaali- ja terveystyöryhmien kanssa parantaakseen osatyökykyisten tunnistamista sekä työllistämistä (TE-palvelustrategia 2020).

5 Työ- ja elinkeinoministeriön rahoitukset ja hankkeet

Työ- ja elinkeinoministeriö voi hallituskausittain myöntää erilaisia tukia, rahoituksia ja julkisia hankintoja koskien työllistymisen edistämistä. Julkiset hankinnat ovat sellaisia palveluita, joita työ- ja elinkeinoministeriö voi hankkia organisaation ulkopuolelta. Rahoitukset liittyvät meneillä olevan hallituksen hallitusohjelman linjauksiin ja tuet ovat työllistymistä edistämisen liittyviä tukimuotoja kuten esim. palkkatuki (Työ- ja elinkeinoministeriö 2023). Vuositasolla julkisia hankintoja hankitaan 16 % bruttokansantuotteesta eli 35 miljardin euron edestä (Mattila-Wiro & Tiainen 2019).

Työkykykoordinaattoreiden työllistämiseen TE-toimistoihin oli ministeriöistä saatu rahoitusta aikaisemmilla hallituskausilla. Jyrki Kataisen hallitusohjelman mukaisessa OSKU- hankkeessa työllistettiin hallituskauden ajalle kolme Työkykykoordinaattoria, kolmeen eri TE- toimistoihin. Juha Sipilän hallituskaudella työllistettiin OTE- hankkeen aikana 10 eri TE-toimistoon yhteensä 10

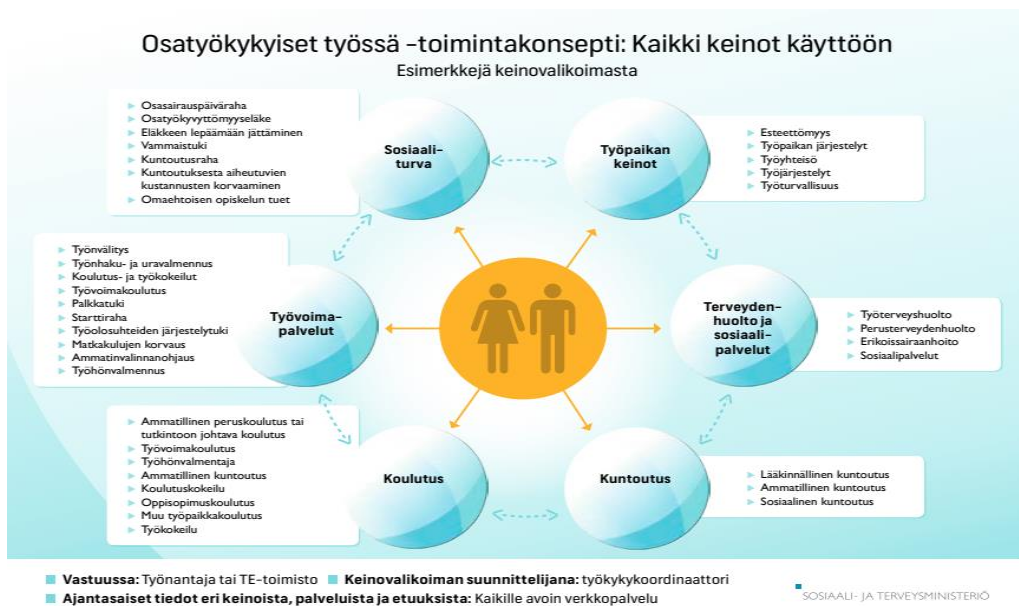
Työkykykoordinaattoria palvelemaan osatyökykyisiä työnhakijoita. Sanna Marinin hallitusohjelma antoi laajimman rahoituksen, eli kaikkiin 15 TE-toimistoon yhteensä 20 htv (Työ- ja elinkeinoministeriö 2023).

5.1 OSKU- hanke, Jyrki Kataisen hallitusohjelma

Pääministeri Jyrki Kataisen hallitusohjelmassa vuosille 2011–2014, ”Avoin, oikeudenmukainen ja rohkea Suomi” oli kolme painopistealuetta, joista yksi oli ”Kestävän talouskasvun, työllisyyden ja kilpailukyvyn vahvistaminen”. Painopisteen yksi tavoitteesta oli parantaa työttömien henkilöiden työkyvyn ylläpitoa ja työmarkkinavalmiuksien parantamista. Tavoite sisälsi työelämän joustavuuden parantamista, osatyökykyisten ja vammaisten henkilöiden työllistymisen mahdollisuuksien parantamista (Pääministeri Jyrki Kataisen hallitusohjelma 2011). Sosiaali- ja terveysministeriö, jonka vastuulla painopisteen toteutus oli, perusti työryhmän nimeltään ”Osatyökykyiset työssä”. Työryhmän tehtävä oli laatia toimintaohjelma osatyökykyisten työllistämisen edistämiseksi ja tekemään myös esityksiä sen toteuttamiseksi. Työryhmän tavoitteena oli mm. löytää ratkaisuja millä tavalla voidaan kannustaa työnantajaa palkkaamaan osatyökykyisiä. Työryhmän kautta nousi esille huoli osatyökykyisten asemasta työmarkkinoilla, työllistymispolkujen muodostamisen tarpeellisuus ja tarve Työkykykoordinaattoreiden koulutukselle ja työotteelle (Osatyökykyiset työssä-ohjelma 2013). Työryhmän tavoitteena oli selvittää, millaisia erilaisia osatyökykyisiä oli eri organisaatioiden asiakkaina, miten Työkykykoordinaattorin työote vaikuttaa nopeaan palvelutarvearviointiin ja millaisia esteitä osatyökykyisten työllistämisen tieltä löytyy. Tämä oli ensimmäinen hallitusohjelmassa osatyökykyisiin liittyvä kokonaisuus, jossa käsiteltiin osatyökykyisten palveluita ja työllistymistä laaja-alaisesti (Osatyökykyiset työssä-ohjelma 2013).

Osku- kärkihankkeen tavoitteena oli parantaa osatyökykyisten työllistymistä, työssäjakamista ja selvittää Työkykykoordinaattoreiden toimintamallin hyötyä erilaisissa toimintaympäristöissä (kuvio 4). Työkykykoordinaattoreiden toimintamallia mallinnettiin Helsingin, Tampereen ja Seinäjoen seuduilla. Mallia kokeiltiin neljässä eri toimintaympäristössä (TE-palvelut, oppilaitos, työpaikan henkilöstöhallinto, terveydenhuolto) ja se kohdistui 12 eri organisaatioon, joissa oli osatyökykyisiä asiakkaita. Toimintamallia kokeiltiin kahden vuoden aikana ja siinä Työkykykoordinaattorit hyödynsivät asiakkaan terveydenhuollon, kuntoutuksen, työpaikkojen, koulutuksen, sosiaaliturvan ja työvoimapalvelujen keinoja. Tavoitteena oli myös lisätä osatyökykyisten työllistämisen ymmärrystä

työmarkkinoilla sekä vähentää osatyökykyisiin kohdistuvia ennakkoluuloja. Hankkeeseen osallistivat Terveystalo, Etelä- Pohjanmaan Osuuskauppa, Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä, Tullinkulman työterveys, RTK- palvelu, Altia Oy, Tampereen kaupunki, Tampereen seudun ammatitopisto, Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri sekä TE-palveluista kolme toimistoa: Pirkanmaan, Uudenmaan ja Etelä-Pohjanmaan TE-palvelut (Nevala, Turunen, Tiainen & Mattila-Wiro 2015).



Kuvio 4. Osatyökykyiset työssä- toimintamalli (kuvio: Sosiaali- ja terveysministeriö 2019)

TE-palveluissa työnantaja nimesi yhden henkilön olemassa olevasta henkilökunnasta Osku- kärkihankkeen Työkykykoordinaattori toimintamallin kokeiluun kahdeksi vuodeksi. Valittu henkilö koulutettiin ohjelman aikana Työkykykoordinaattori- koulutukseen ja hänen tehtävänsä oli selvittää toimiston sisällä osatyökykyisen asiakkaan tilannetta ja auttaa asiakasta tunnistamaan omia mahdollisuuksiaan. Työkykykoordinaattori auttoi asiakasta myös palvelujen piiriin, auttoi työllistymään ja oli apuna myös etuuksien yhdistämisessä (Nevala, Turunen, Tiainen & Mattila-Wiro 2015).

Osku- kärkihankkeen aikana kehitettiin yhdessä Kuntoutussäätiön kanssa Työkykykoordinaattori- koulutus, joka oli suunnattu osatyökykyisiä ohjaaville ammattilaisille, organisaatiosta riippumatta. Hallitusohjelman aikana koulutettiin Kuntoutussäätiön kautta noin 200 työkykykoordinaattoria (Mattila-Wiro & Tiainen 2019).

Kahden vuoden pilottiaika koettiin liian lyhyeksi. Onnistumisen esteiksi koettiin oman organisaation tai kokeilussa mukana olleiden tehtävänkuvamuutokset, työterveydenhuollon asiakasyritysten passiivisuus ja alueellisen yhteistyön vähäisyys. Työkykykoordinaattoreiden onnistumista pilotissa hankaloitti se, että muut tehtävät jäivät myös henkilöiden hoidettavaksi, jolloin resursseja tehdä Työkykykoordinaattorin työtä jäi vähäiseksi. Pilotin aikana osatyökykyisyys aiheena nousi positiivisesti enemmän esille eri organisaatioissa ja työpaikoilla sekä termiä yhdistetään enemmän työllistymiseen liittyvänä tekijänä. Kaikissa organisaatioissa asiakkaat ohjautuivat pilotin aikana nopeammin oikeisiin palveluihin. Myös työnantajat olivat tyytyväisiä Työkykykoordinaattoreiden antamasta tuesta osatyökykyisen työllistämistilanteessa (Nevala, Turunen, Tiainen & Mattila-Wiro 2015).

Osallistujat pääsivät osallistumaan Työkykykoordinaattoreiden koulutukseen, joka koettiin tärkeimmäksi anniksi pilotissa. Koulutus lisäsi osallistujien osaamista ja verkostoitumismahdollisuuksia. Pilottiorganisaatiot saivat lähettää nimettyjä työntekijöitä Työkykykoordinaattorikoulutukseen, joka sisälsi yhdeksän lähiopetuspäivää. Koulutuksen aikana heillä oli mahdollisuus verkostoitua alueellisella ja valtakunnallisella tasolla. Koulutuksen käyneet kokivat Työkykykoordinaattoritoiminnan lisäävän myös moniammatillista yhteistyötä. Ohjelmaan osallistuminen antoi Työkykykoordinaattoreille mahdollisuuden keskittyä osatyökykyisten asioihin ja kehittää aihealueeseen liittyviä toimintamalleja omassa organisaatiossa. Yleisesti Työkykykoordinaattoreiden toimintaan perustuva toimintamalli koettiin soveltuvaksi osatyökykyisten työelämäosallisuuden tukemiseen. Toimintamallin toteuttaminen ja jalkauttaminen osaksi organisaation omaa toimintaa vaatii johdon tukea ja organisaatorajat ylittävää moniammatillista yhteistyötä. Jatkosuosituksina todettiin, että olisi tärkeää jatkossa luoda osatyökykyisille uusia työpaikkoja, räätälöidä tehtäväkokonaisuuksia ja lisätä yritysten mahdollisuuksia työllistää osatyökykyisiä työnhakijoita (Nevala, Turunen, Tiainen & Mattila-Wiro 2015).

TE- toimistoille myönnetty Työkykykoordinaattoreiden tehtäväkuva koski kolme TE- toimistoa (Uusimaa, Pirkanmaa ja Etelä-Pohjanmaa), joissa kolmen eri henkilön tehtäväkuva muutettiin Työkykykoordinaattorin tehtäväkuvaksi. Hallituskauden jälkeen, yksi kolmesta Työkykykoordinaattorista oli vakinaistettu osaksi TE- palveluja. Pirkanmaan TE-palveluissa koettiin tehtäväkuva tarpeelliseksi ja hallituskauden jälkeen oli TE-palveluissa yksi Työkykykoordinaattori (Nevala, Turunen, Tiainen & Mattila-Wiro 2015).

5.2 OTE- hanke, Juha Sipilän hallitusohjelma

Kataisen hallituksen ”Osatyökykyiset työssä”- ohjelman jatkona seurasi seuraavalla hallituskaudella, eli Juha Sipilän hallitusohjelmassa toteutettu ”Osatyökykyisille väylä työhön”- kärkihanke vuosina 2015–2018. Sipilän hallitusohjelman ”Ratkaisujen Suomi”- hallitusohjelman kuudesta painopisteestä ja ”Hyvinvoinnin ja terveyden”- painopisteen alaisuudessa oleva ”Osatyökykyisille väylä työhön”- kärkihankkeen tavoitteena oli edistää vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllistymismahdollisuuksia. Tavoitteena oli myös laajentaa edellisen hallituksen ”Osku”- toimintamallia osatyökykyisten työllistämisen tueksi (Pääministeri Juha Sipilän hallitusohjelma 2015).

Osatyökykyiset, tie työelämään eli OTE-hanke oli siis yksi hallitusohjelman kärkihankkeita vuosina 2015–2018. OTE- hankkeen tehtävä oli tukea osatyökykyisten asemaa työmarkkinoilla, jotta he työllistyisivät paremmin ja pysyisivät työelämässä. Tavoitteena oli myös osatyökykyisten positiivisuuden lisääminen työelämässä ja hanketta toteutettiin sosiaali- ja terveysministeriön ja työ- ja elinkeinoministeriön yhteistyönä. Hanke sisälsi erilaisia kokeiluja ympäri Suomea, joiden koordinoinnista vastasi Työterveyslaitos sekä Terveyden ja hyvinvoinninlaitos (Mattila-Wiro & Tiainen 2019).

Osatyökykyisille tie työelämään (OTE) on ollut yhteiskunnallinen muutosohjelma, muutosta on toteutettu kääntämällä osatyökykyisten ongelmia vahvuuksiksi ja resursseiksi työpaikoilla. Hanke levitti verkostomaista työtettä ja suuntasi pois lähtemisen kulttuurista mukaan ottamisen kulttuuriin. Muutosta on ollut toteuttamassa mm. Työkykykoordinaattorikoulutukset ja Tie työelämään- verkkopalvelu (Työtä kykyjesi mukaan 2019). OTE-kärkihankkeen aikana nostettiin osatyökykyisten työllisyysastetta, saatiin positiivisemmaksi asenteita osatyökykyisiä kohtaan sekä tuotiin enemmän tietoa osatyökykyisten palveluista ja työllistymismahdollisuuksista sekä etuukista laaja-alaisesti. Hankkeen aikana sekä sosiaali- ja terveysministeriö, että työ- ja elinkeinoministeriö tekivät useita lakimuutoksia, jotka helpottivat osatyökykyisten työllistymismahdollisuuksia. Hankkeen vaikutusta arviottiin osatyökykyisten, työnantajien ja yhteiskunnan toiminnan näkökulmasta. Hankkeen aikana koulutettiin 700 Työkykykoordinaattoria, jotka toimivat eri organisaatioissa ympäri Suomea ja madallettiin kuntoutustuella olevien työllistymismahdollisuuksia (Mattila-Wiro & Tiainen 2019).

Kärkihankkeen aikana mallinnettiin erilaisia toimintatapoja ja yksi oli Varsinais-Suomen ELY-keskuksen hallinnoima TE-toimistojen Työkykykoordinaattori-pilotti, eli TKK-pilotti. Pilotin tavoitteena oli tarjota työnantajalle tietoa osatyökykyisen työllistämisestä. Pilotti sai rahoituksen Työ- ja elinkeinoministeriöstä 10 Työkykykoordinaattorille, jotka työllistettiin 10 eri TE-toimistoon Suomessa. TE-toimistoiksi valikoituivat Uusimaa, Etelä-Pohjanmaa, Pirkanmaan, Varsinais-Suomi, Etelä-Savo, Kainuu, Pohjanmaa, Keski-Suomi, Satakunta ja Pohjois-Pohjanmaa) ja tulokulma vaihteli oppilasyhteistyöstä yritysten palvelemiseen. Eli Työkykykoordinaattoreiden tehtävänkuva ei siis ollut samanlainen alueilla mutta ne muodostuivat työnantajapalveluista, henkilöasiakaspalvelusta, osaamisen vahvistamisesta ja ulkoisten yhteistyöverkostojen hallinnasta (Työtä kykyjesi mukaan 2019). Erona edellisen Työkykykoordinaattoreiden rahoitukseen, myönnettiin TE-palveluille lisärahaa Työkykykoordinaattoreiden määrärahat, jotta he pystyivät keskittymään tehtäväänsä.

Pilotissa kirkastui TE-palvelujen Työkykykoordinaattorin tehtävänkuva ja apuna toimi Vamlaksen järjestämät työn uudelleenmuotoilun perusteet sisältävät Ratko-koulutukset. Tehtävänkentät jakautuivat asiakastyön, yritys yhteistyön, verkostotyön ja kehitystyön ympärille. Tehtävänkuva esiteltiin maakuntauudistuksen edustajille ja Työkykykoordinaattoreiden vakinaistamista, osaksi TE-palveluja suositeltiin. Ote-hankkeen tulosten mukaan (kuvio 5), pilotin päädyttyä 10 alueesta yhdeksän oli vakinaistanut palvelun eli ottanut Työkykykoordinaattori-tittelin osaksi alueellista TE-palvelua (Etelä-Pohjanmaa, Etelä-Savo, Kainuu, Keski-Suomi, Pirkanmaa, Pohjois-Pohjanmaa, Pohjois-Savo, Varsinais-Suomi ja Uusimaa). Pilotissa onnistuttiin myös yritys yhteistyössä sekä verkostojen rakentamisessa (Työtä kykyjesi mukaan 2019). Jatkosuosituksissa suositeltiin, että hankkeen jälkeen Työkykykoordinaattorikoulutuksia järjestetään sillä, kysyntä on koulutukselle laaja. Koulutusta suositellaan myös maahanmuuttaja palveleville henkilöille, mielenterveystyötä tai päihde-työtä tekeville ammattilaisille (Mattila-Wiro & Tiainen 2019).

Taulukko 3. Työkykykoordinaattorien vakinaistamisen tilanne 1/2019.

ALUE:	UUSI TKK- VIRKA	VANHA VIRKA JATKUU (TKK tms)	MÄÄRÄ- AIKAI- NEN TKK	HENKILÖ- MÄÄRÄ ALUEELLA YHTEENSÄ	TKK-KOULUTUS
Etelä-Pohjanmaan TET		1		1	4
Etelä-Savon TET		1	1 uusi määräaikainen henkilö Kasvo-pilotissa	2	1
Kainuun TET	1			1	6
Keski-Suomen TET			1+2 uutta määräaikaisista henkilöä	3	3
Pirkanmaan TET		1		1	2
Pohjanmaa TET				0	3
Pohjois-Pohjanmaa TET	1			1	2
Satakunnan TET				0	4
Uudenmaan TET		2		2	9
Varsinais-Suomen TET		1		1	7
Pohjois-Savon TET	1 (pilottialueiden ulkopuolinen alue)			1 (pilottialueiden ulkopuolinen alue)	2
Pohjois-Karjalan TET					10
Kaakkois-Suomen TET					6
Hämeen TET					5
Lapin TET					7
YHTEENSÄ	3	6	4	13	71

Kuvio 5. OTE- hankkeen aikainen tilasto, Työkykykoordinaattoreiden tilanteesta vuonna 2019 (kuvio: Työtä kykyjesi mukaan 2019)

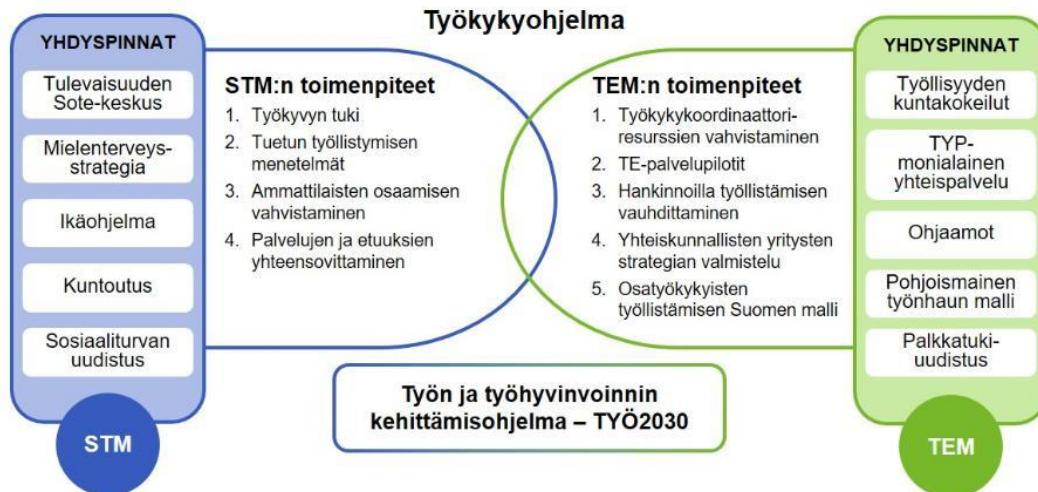
Juha Sipilän hallituksen aikaiset ministerit olivat yhtä mieltä tulevan hallituskauden suosituksista, peilaten OTE- hankkeen tuloksiin. Työministeri Jari Lindström ja sosiaali- ja terveysministeri Pirkko Mattila, totesivat että osatyökykyisten palveluja ja työllistämistoimenpiteitä pitää tehdä yli hallintorajojen eli tarve poikkihallinnolliselle yhteistyölle on olemassa. Työkykykoordinaattoreiden koulutus oli todettu erinomaiseksi ja sen jatkuvuutta suositellaan myös tulevissa hallituksissa. Ministerit suosittelevat seuraavalle hallituskaudelle ministeriöiden yhteistä Työkykyohjelmaa.

Työkykyohjelman tavoitteena olisi luoda avoimille- ja siirtymätyömarkkinoille rakenteet, jotka auttavat osatyökykyisiä työllistymään (Järppinen 2018).

5.3 Työkykyohjelma, Sanna Marinin hallitusohjelma

Sanna Marinin hallitusohjelmaan kuului Työkykyohjelma vuosina 2019–2022. Ohjelmasta vastasi Työ- ja elinkeinoministeriö yhteistyössä Sosiaali- ja terveysministeriön kanssa, joten hallintoalueen toimenpiteet tukivat toisiaan (kuvio 6). Sosiaali- ja terveysministeriö kehitti Työkykyohjelman aikana osatyökykyisten työkyvyn tuen palveluita, kun taas Työ- ja elinkeinoministeriö keskittyi osatyökykyisten työllistymisen esteiden purkamiseen ja työllistymisen vauhdittamiseen, tavoitteena ehkäistä myös työttömyyden pitkittymistä (Työkykyohjelma 2022).

Työkykyohjelman toimenpiteet ja yhdyspinnat



Kuvio 6. Työkykyohjelman yhdyspinnat (kuvio: Työkykyohjelma 2022)

Työkykyohjelman tavoitteena oli parantaa osatyökykyisten työllistymismahdollisuuksia sekä mahdollistaa työssä jaksamista, ottaen huomioon asiakkaiden työkyky (Työkykyohjelma 2022). Työ- ja elinkeinoministeriön mukaan (2022), työvoiman ulkopuolella olevista osatyökykyisistä n.65 000 henkilöllä olisi halua työllistyä siksi ministeriö etsii ratkaisuja osatyökykyisten työllistämiseen Työkykyohjelman toimenpiteiden kautta. Ministeriön rahoitukset kohdistuivat työttömiin työnhakijoihin.

Työ- ja elinkeinoministeriö myönsi kuuteen erilaiseen toimenpiteeseen rahoitusta, Työkykyohjelman kautta ja yksi kohde oli lisäresurssin myöntäminen kaikkiin 15 TE-toimistoihin työllistämällä

vuoden 2020–2022 aikana Työkykykoordinaattoreita, joiden työtehtäviin kuului osatyökykyisten työllistämiseen liittyvä kehitystyö. Tavoitteena oli myös rakentaa osatyökykyisten työllistämiseen liittyvää yritysysteistyötä sekä rakentaa alueellisia verkostoja ja palvelupolkuja, osatyökykyisten työllistämisen näkökulmasta (Työkykyohjelma 2022).

Työkykykoordinaattoreilla tavoiteltiin parempien palvelujen tarjoamista osatyökykyisille työnhakijoille TE-toimistoissa. Koordinaattorit ovat kuntoutuksen ammattilaisia ja tavoitteena oli parantaa työvoiman kysyntää, kohdistuen osatyökykyisiin työnhakijoihin. Ministeriö näki tehtävän onnistumisen kohdalla työn painottuvan yritysysteistyön kehitystyöhön. Myös TE- palvelujen henkilökunnan perehdyttäminen osatyökykyisten palveluihin, tunnistamisen parantamiseksi oli ministeriön asettamana tavoitteena (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022).

TE- toimistoissa oli ministeriön tietojen mukaan, ennen Työkykyohjelman määrärahojen myöntämistä yhteensä 14 Työkykykoordinaattoria, yhdeksän alueen TE- toimistoissa (Työ- ja elinkeinoministerin 2022). Ministeriön rahoitus kohdistui tasa-puolisesti jokaiseen TE-toimistoon ja kaikki Suomen TE-toimistot saivat yhdestä kolmeen Työkykykoordinaattoria Työkykyohjelman rahoituksen myötä. Yhteensä Työkykykoordinaattoreita palkattiin 20 HTV:tä (kuvio 7).

Taulukko. TE-toimistoissa työskentelevät nykyiset ja uudet työkykykoordinaattorit

TE-toimisto	Työkykykoordinaattorin tehtävänkuvassa nykyisin toimivat asiantuntijat	Uudet työkykykoordinaattorit, htv
Uusimaa	2	3
Häme	0	1
Varsinais-suomi	1	2
Kaakkois-suomi	0	1
Satakunta	0	1
Pirkanmaa	1	2
Keski-Suomi	3	1
Etelä-Savo	3	1
Pohjanmaa	0	1
Etelä-Pohjanmaa	1	1
Pohjois-Savo	1	1
Pohjois-Karjala	0	1
Pohjois-Pohjanmaa	1	2
Kainuu	1	1
Lappi	0	1
Yhteensä	14	20

Kuvio 7. TE- toimiston Työkykykoordinaattorit (kuvio: Työ- ja elinkeinoministeriö 2020)

6 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tavoitteena oli tutkia, miten Työ- ja elinkeinoministeriön myöntämää Työkykyohjelman aikaista rahoitusta, koskien Työkykykoordinaattoreiden lisäämiseen TE-toimistoihin, käytettiin TE-toimistoissa. Rahoitusta oli TE-toimistoille myönnetty Työkykykoordinaattoreiden palkkaamiseen jo kahden edellisen hallituskauden aikana (Osku-hanke ja OTE-hanke), joiden juurrutus oli ennen tutkimusta epäselvää. Työ- ja elinkeinoministeriön (Wessman 2022) mukaan, ministeriöltä tulevien rahoitusten on tarkoitus antaa alueille mahdollisuus uudenlaisiin toimintamalleihin. Rahoitus on aina määräaikainen, johtuen eri hallituskausien kärkihankkeiden päättymisistä. Rahoitus onnistuu parhaimmillaan siten että alueet kokevat rahoitusten kautta tulleen toimintamallin niin hyväksi että vakinaistavat palvelun osaksi omaa toimintaansa. Ministeriö oli kiinnostunut kuulemaan myös yritys yhteistyön onnistumisista, sillä valtakunnallisen tehtävänkuvan oli suunnattu yritys yhteistyön rakentamiselle sekä jatkosuosituksista seuraava hallituskautta varten (Wessman 2022).

Tutkimuskysymykset:

Miten TE-toimistot käyttivät, Työkykyohjelman aikana saamansa rahoitusta, Työkykykoordinaattoreiden palkkaamiseksi?

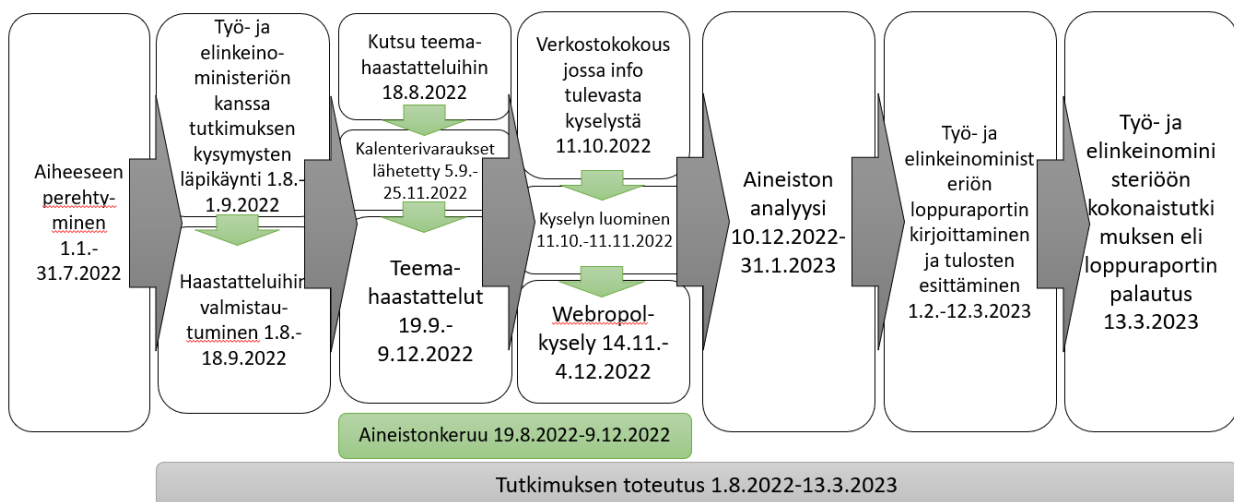
Millaisia jatkosuosituksia Työ- ja elinkeinoministeriölle suositellaan, koskien työkykyä tukevien rahoitusten kohdistamista TE- toimistoissa.

Jotta opinnäytetyössä pystyttiin vastaamaan tutkimuskysymyksiin, selvitettiin tutkimuksessa syvällisemmin, miten eri alueen TE-toimistot olivat tulkinneet Työ- ja elinkeinoministeriöstä tulleen tehtävänkuvan, joka oli sama kaikille alueille. Miten Työkykykoordinaattorit kokivat oman tehtävänkuvansa ja päättyikö työ Työkykyohjelman päädyttyä. Millaista yritys yhteistyötä oli alueilla kehitetty Työkykykoordinaattoreiden toimesta sekä jatkosuosituksia seuraavalle hallituskaudelle ja vinkkejä, mihin työkykypalveluiden rahoitusta voisi jatkossa suunnata Työkykykoordinaattoreiden ja esihenkilöiden kokemusten pohjalta.

7 Tutkimuksen toteutus

Tässä tutkimuksessa on laadullisen tutkimusmuodon mukaisesti, käytetty tiedonhankintakeinoina teemahaastatteluja sekä puolistrukturoitua kyselylomaketta verkossa.

Tutkimus toteutettiin 1.8.2022-13.3.2023 välisenä aikana ja tutkimuksen raportti valmistui Työ- ja elinkeinoministeriölle 13.3.2023. Teemahaastattelut toteutettiin 19.9.-9.12.2022 välillä Teams-haastattelujen muodossa. Webropol-kyselyyn vastattiin 14.11.-4.12.2022 välisenä aikana (kuvio 8). Tutkimukseen osallistui 15 eri TE-toimiston esihenkilöä sekä 21 Työkykykoordinaattoria. Tutkimuksen aineiston sisällönanalyysinä käytettiin induktiivista sisällönanalyysiä.



Kuvio 8. Opinnäytetyön prosessi (kuvio: Saaremäel 2023)

Tutkija oli Työkykyohjelman loppuraporttia varten tehdyssä kokonaisarviossa arvioinut, laaja-alaisesti Työ- ja elinkeinoministeriön myöntämän rahoituksen käyttöä, koskien TE-toimistojen työkykykoordinaattoreiden rahoitusta. Kokonaisarvio sisälsi 13 kysymystä esihenkilöiden teemahaastatteluihin ja 14 kysymystä Webropol-kyselytutkimukseen. Esihenkilöiden vastauksista oli tehty aluekohtaiset tiivistelmät, Webropol-kyselystä yhteinen tiivistelmä sekä kirjoitettu Työ- ja elinkeinoministeriölle oma erillinen tutkimusraportti.

Tämän opinnäytetyön tutkimus tarkasteli ministeriön rahoituksen käyttöä alueilla laajemmasta näkökulmasta, kun taas kokonaisarvio syventyi lisäksi palkattujen omiin kokemuksiin sekä rahoituksen kohdistamiseen, onnistumisiin ja haasteisiin alueellisella tasolla. Jotta saatiin vastattua opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin, tarkasteltiin kokonaisarvion kaikkia kysymyksiä kahden opinnäytetyön kysymysten tulokulmasta.

7.1 Menetelmälliset valinnat

Tämä tutkimus suoritettiin laadullisen tutkimuksen piirteitä noudattaen. Laadullisen tutkimuksen voi kiteyttää lauseeseen: *”Nimitä laadulliseksi tutkimukseksi, analyysiksi kaikkea, mikä jää jäljelle, kun numeroaineistot ja tilastolliset menetelmät jätetään laskusta”* (Tuomi & Sarajärvi 2018). Laadullisen tutkimuksen tavoite on tarkastella tutkittavien omia kokemuksia ja heidän todellisuutensa, joka voi vaihdella kontekstista toiseen (Puusa & Juuti 2020). Laadullinen tutkimus tukee tätä tutkimusta, sillä tutkimuksella tavoiteltiin haastateltavien omia mielipiteitä ja kokemuksia.

Nykypäivänä laadullinen tutkimus nähdään enemmän aineiston analyysin kuin aineiston keruun kautta. Laadullisen tutkimuksen haasteista on, että ymmärtääkö haastattelija haastateltavaa. Tässä tilanteessa tutkimuksen tekijä oli työkykykoordinaattorin asemassa, joten aihealue oli ennestään tuttua. Laadullisen tutkimuksen yleisimmät aineistonkeruumenetelmät ovat kysely, haastattelut, havainnointi ja kerätty tieto erilaisista dokumenteista. Näitä menetelmiä voidaan käyttää rinnakkain kuten tässä tutkimuksessa on valittu aineistokeruumenetelmäksi haastattelut ja kysely. Kyselyn ja haastattelun perusidea on hyvin yksinkertainen, sillä niillä halutaan tietää mitä henkilö ajattelee, kokee tai toimii. Parhaan vastauksen saa kysymällä henkilöltä itseltään, miten asia on (Tuomi & Sarajärvi 2018).

Haastattelun ja kyselyn ero on siinä, että haastattelussa tutkija ilmaisee kysymyksen suullisesti, henkilökohtaisella haastattelulla. Kun taas kyselyssä vastataan verkkolomakkeessa esitettyihin kysymyksiin omatoimisesti, vailla vuorovaikutusta. Ero näkyy tiedonkeruuvaiheessa sillä tulkinta voi olla eri, riippuen tiedonantajan kirjoitustaidosta tai ulosannista. Parempi realistinen tieto saadaan haastatteluista sillä tutkija voi esittää lisäkysymyksen, tiedonsaannin parantamiseksi. Kyselyssä tieto analysoidaan vastauksen perusteella eikä vastausta voi korjata (Tuomi & Sarajärvi 2018).

Esihenkilöiden haastattelumenetelmäksi valikoitui teemahaastattelu. Teemahaastattelu on laadullisen tutkimuksen menetelmä ja mahdollistaa syvällisen tiedonkeruun haastateltavien kokemuksista, näkemyksistä, sekä tunteista tietyllä aihealueella. Tämä menetelmä tarjoaa joustavuutta ja mahdollistaa osallistujien oman äänen kuulumisen tutkimuksessa (Hyvärinen, Suoninen & Vuori 2023). Menetelmä soveltui tutkimukseen sillä, tutkimuksessa tutkittiin haastattelumuodossa tiettyä etukäteen valittua teemaa kuten työkykykoordinaattoreiden rahoituksen käyttöä ja mahdollista työnkuvan juurruttamista alueilla, yritysysteistyön toimintamalleja sekä haettiin jatkosuosituksia. Koko aihe liittyy yhteen aihealueeseen, työkykykoordinaattoreiden tehtävänkuvaa eri alueilla. Teemahaastattelujen hyvä puoli on juuri siinä, että haastatteluvaiheessa tutkija voi syventää ja tarkentaa kysymyksiä, perustuen vastausten laatuun (Tuomi & Sarajärvi 2018).

Työkykykoordinaattoreille kohdistetussa tutkimuksessa käytettiin Webropol- kyselylomakkeena puolistrukturoitua haastattelulomaketta, joka tarkoittaa, että kaikille haastateltaville esitetään samat kysymykset ja samassa järjestyksessä. Puolistrukturoitu haastattelulomake sopii tilanteisiin, jossa halutaan saada vastauksia tietystä aiheesta antaen vapautta vastata omin sanoin kysymyksiin, joka tukee vastaajan oman kokemuksen tunnetta. Puolistrukturoitu haastattelu on haastattelumenetelmä, joka yhdistää strukturoitujen ja avointen haastattelujen piirteitä. Tässä haastattelumuodossa on olemassa ennalta määritelty haastattelurunko mutta siihen sisältyy myös joustavuutta ja tilaa osallistujien vapaalle ilmaisulle. Puolistrukturoidun haastattelun tavoitteena on saada syvällistä ymmärrystä tutkittavasta aiheesta samalla kun tarjotaan tietyt ohjeet ja aiheet keskustelulle (Hyvärinen, Suoninen & Vuori 2023). Puolistrukturoidussa haastattelulomakkeessa käytettiin paljon avoimia kysymyksiä, sillä kyselyn tavoitteena oli kerätä tietoa Työkykykoordinaattoreiden omista kokemuksista työstään sekä sen merkityksellisyyden tunteesta.

Aineistojen analyysitavaksi tässä tutkimuksessa valikoitui sisällönanalyysi. Sisällönanalyysi on laadullisen tutkimuksen yleisin tutkimusmenetelmä, jonka avulla voidaan analysoida tekstiä tai muuta sisältöä tietyin tavoittein. Se on yleinen menetelmä myös esim. psykologiassa, viestinnässä ja markkinoinnissa. Sisällönanalyysiä voidaan tehdä kolmesta eri lähtökohdasta: teorialähtöisesti, teoriaohjaavasti tai aineistolähtöisesti. Laadullisen tutkimuksen sisällönanalyysin menetelmiä on useita ja ne vaihtelevat hieman sen mukaan millaisia tutkimuskysymyksiä ja tavoitteita tutkimuksella on. Sisällönanalyysiin kuuluu myös erilaisia menetelmiä kuten induktiivinen ja deduktiivinen

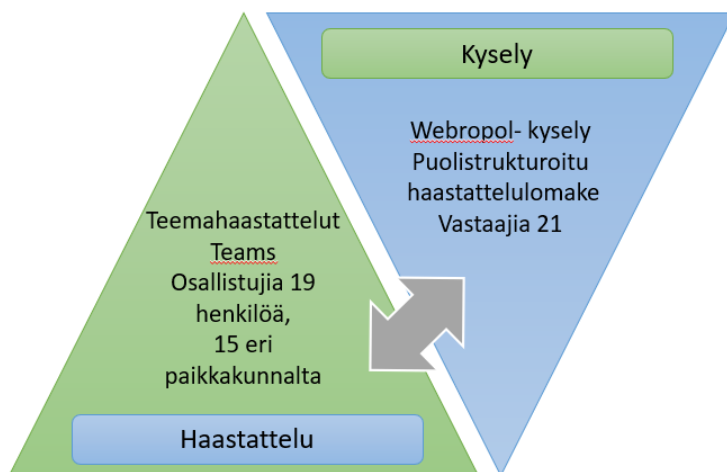
sisällönanalyysi, kategoria, - teemoittelu, - narratiivinen ja matriisimuotoinen sisällönanalyysi. Jokainen näistä menetelmistä voi soveltua eri tutkimuskonteksteihin ja tutkijan valinta riippuu tavoitteista, aineiston luonteesta ja tutkimuskysymyksistä. Lisäksi usein laadullisessa tutkimuksessa voidaan yhdistellä näitä menetelmiä tarpeen mukaan (Hyvärinen, Suoninen & Vuori 2023).

Tässä tutkimuksessa molempien aineistojen eli teemahaastattelujen ja kyselyn analyysimenetelmäksi valikoitui sama eli induktiivinen analyysi. Tutkimukseen olisi sopinut useita eri analyysimenetelmiä ja jopa induktiivisen ja deduktiivisen sisällönanalyysin välillä valikointi oli haasteellista. Induktiivinen valikoitui lopulta, sillä perusteella että tutkimuksen tavoitteena oli saada aineistolähtöistä analyysiä vaikkakin aihe oli etukäteen valikoitu. Sisällönanalyysi voi siis olla joko deduktiivinen tai induktiivinen. Induktiivinen sisällönanalyysi mahdollistaa tutkimusaineiston luokittelun ja analysoinnin ilman ennalta määriteltyjä teemoja tai käsitteitä. Deduktiivinen sisällönanalyysi eroaa induktiivisesta sisällönanalyysistä siinä, että deduktiivisessa lähestymistavassa käytetään etukäteen määriteltyä teoriaa tai viitekehyksiä ohjaamaan analyysiprosessia. Tämä tarkoittaa, että lähdetään liikkeelle olemassa olevasta teoreettisesta viitekehystä tai ennalta määritellyistä käsitteistä ja soveltaa niitä tutkimusaineistoon. Tutkimuksessa päädyttiin siihen, että aineistolähtöinen tutkimus tukee juuri tätä tutkimusta paremmin. Vaikka tutkimuksessa on deduktiivisen sisällönanalyysin piirteitä ja teema on ennalta määritelty, eikä ole olemassa oikeaa tai väärää. Teemahaastattelut sekä kysely analysoitiin yleisistä kommentteista pelkistäen ne keskitettyihin käsitteisiin. Eli silloin voidaan puhua induktiivisuudesta, joka tarkoittaa juuri etenemistä yksittäisistä havainnoista yleisempiin väitteisiin. Ainelähtöisyys vaatii ennakkokäsitysten poissulkemista ja harvemmin puhtaasti vain induktiivinen päättely on mahdollista, sillä se perustuu havaintojen kuvaamiseen vailla ennakkoluuloja tai teoriaa (Hyvärinen, Suoninen & Vuori 2023).

Laadullisessa tutkimuksessa pyritään aina kuvamaan tiettyä ilmiötä tai ymmärtämään toimintaa. Tässä tilanteessa haluttiin tutkia esihenkilöiden näkökulmaa sekä kuulla työkykykoordinaattoreiden mielipiteitä. Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää, että ihmiset, joilta tieto kerätään tietävät aiheesta mahdollisimman paljon. Tämä parantaa tiedonkeruun luotettavuutta (Tuomi & Sarajarvi 2018).

7.2 Aineistonkeruu

Tämän tutkimuksen aineistoa oli kaksi ja ne kerättiin Työ- ja elinkeinoministeriön kanssa sovittujen kysymysten mukaisesti. Teemahaastattelut pidettiin 15 eri TE-toimiston Työkykykoordinaattorin esihenkilöille ja aineistonkeruun osallistui 19 esihenkilöä. Teemahaastattelujen aineisto kerättiin Teams-haastatteluista, jossa kohderyhmälle esitettiin 13 aiheeseen liittyvää kysymystä. Webropol-kysely lähetettiin kaikille rahoituksen alaisuudessa työtä tehneille Työkykykoordinaattoreille ja kyselyyn osallistui 21 vastaajaa. Kyselyssä esitettiin 14 erilaista aihealueeseen liittyvää kysymystä ja suurin osa kysymyksistä oli avoimia kysymyksiä (kuvio 9).



Kuvio 9. Aineistonkeruu (kuvio: Saaremäel 2023)

Kokonaistutkimuksessa teemahaastatteluun ja kyselyyn vastanneet valittiin tarkoin. Teemahaastatteluun kutsuttiin 15 eri alueen esihenkilöä, jotka olivat toimineet työkykykoordinaattoreiden esihenkilöinä. Teemahaastattelun aineistonkeruumenetelmään päädyttiin siksi että haluttiin useita vastauksia useista eri aiheista. Keskusteleva aineistonkeruu koettiin antavan eniten tietoa tutkittavasta ilmiöstä (Liite 1).

Webropol- kyselyyn vastasivat rahoituksella palkatut työkykykoordinaattorit, joita oli 21. Webropol-kyselylomakkeeseen päädyttiin sillä yksittäisten haastattelujen laatu olisi tutkijan mielestä ol-

lut kyseenalainen. Tutkija oli kaikkien työkykykoordinaattoreiden valtakunnallisen verkoston puheenjohtaja ja koki että vastaukset olisivat voineet olla vaikeasti tulkittavissa tutkijan asemaan. Täten voidaan todeta, että Webropol-kysely oli tasa-arvoinen (Liite 2).

Työ- ja elinkeinoministeriö lähetti rahoituksen yhteydessä vuonna 2020 TE-toimistoihin tehtävänkuvan: *”Työkykykoordinaattorien tehtävien tulee painottua työnantaja- ja yritys yhteistyöhön kehittämiseen huomioiden osatyökykyisten työnhakija-asiakkaiden erityistarpeet, henkilöasiakaspalvelun sekä sisäisen ja ulkoisen yhteistyöverkoston hallintaan ja osaamisen vahvistamiseen. Tehtävän painotus voi vaihdella eri alueilla huomioiden alueen tarpeet”* (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020). Kokonaistutkimuksessa verrattiin aluekohtaisia tehtävänkuvia, alkuperäiseen ohjeeseen.

7.2.1 Haastatteluaineiston keruu

Haastattelun aineistonkeruu suoritettiin Teamsissa, henkilökohtaisilla teemahaastatteluilla. Haastatteluihin osallistui 15 eri TE-toimiston esihenkilöä. Esihenkilöille esitettiin erilaisia kysymyksiä, jotka olivat Työ- ja elinkeinoministeriön kanssa yhteisesti tarkistettu (Wessman & Keyriläinen 2022).

TE-toimiston esihenkilöille suunnatut teemahaastattelut pidettiin 19.9.-9.12.2022 välisenä aikana. Esihenkilöille lähetettiin ensin noin kuukausi ennen haastattelujen alkamista, pyyntö haastateltavaksi tulemiseen. Kutsussa oli selvitetty miksi ja kenelle tutkimusta tehdään. Samoin kutsussa esiteltiin kysymysten sisältöä ja pyydettiin ilmoittamaan, sopiiko osallistua haastatteluihin. Jokaisen 15 eri alueen esihenkilöt suostuivat haastatteluihin ja kalenterikutsut lähetettiin 14 päivää ennen haastattelun ajankohtaa. Haastatteluihin osallistui 19 esihenkilöä, jotka olivat sillä hetkellä tai olivat olleet Työkykykoordinaattoreiden esihenkilöitä. Haastattelujen kesto oli km. yksi tunti ja ne toteutettiin Teams-alustalla. Haastateltaville esitettiin 13 kysymystä ja niistä saatiin tietoa miten eri alueet olivat tehtävänkuvan tulkinneet, mihin Työkykykoordinaattorit olivat sijoitettuna TE-toimistoissa, millaisia tehtäviä he tekivät, osallistuvatko kehitys- ja verkostotyöhön ja oliko heillä alueen luottamus tehdä työtä oman näkemyksen mukaan, mitkä asiat olivat parantuneet alueilla rahoituksen myötä, missä tarvitaan lisäpanosta, oliko rahoitus tarpeellinen ja oliko sitä tarpeeksi. Selvisi myös yritys yhteistyön rakentamisen onnistuminen tai haasteet sekä Työkykykoordinaattoreiden jatkuminen osana TE-toimistojen vakituisia palveluja.

Teemahaastatteluista kirjoitettiin 15 eri aluekohtaista tiivistelmää osaksi Työkykyohjelman loppuraporttia. Tiivistelmä sisältyi esihenkilöiden jokaiseen 13 kysymyksen vastausten yhteenveto. Yhteenveto lähetettiin esihenkilöille hyväksyttäväksi, jotta aluekohtaisen tiivistelmän sai julkaista loppuraportissa. Tässä opinnäytetyön tutkimuksessa tarkastellaan vastauksia opinnäytetyön tutkimuskysymysten tulokulmasta.

7.2.2 Kyselyaineiston keruu

Webropol- kyselyyn vastasi 21 Työkykykoordinaattoria, jotka olivat rahoituksella palkattuja. Osa oli vaihtanut työpaikkaa uuteen paikkaan, mutta kysely lähetettiin kaikille rahoituksen kautta olleille Työkykykoordinaattoreille. Vastausprosentti tutkimuksessa oli 70. Työkykykoordinaattorit vastasivat Webropol-kyselyyn, joka sisälsi 14 kysymystä, jotka oli Työ- ja elinkeinoministeriön kanssa yhteisesti sovittu (Wessman & Keyriläinen 2022). Webropol-kyselyssä käytettiin puolistrukturoitua haastattelulomaketta, joka sisälsi aiheeseen liittyviä avoimia kysymyksiä (Hyvärinen, Suoninen & Vuori 2023).

Työkykykoordinaattoreille suunnattu kysely toteutettiin 14.11-4.12.2022 välisenä aikana. Kyselystä informoitiin Työkykykoordinaattoreita valtakunnallisessa Työkykykoordinaattoreiden verkostopalaverissa noin kuukausi ennen kyselyn alkamista. Vastajille kerrottiin kyselyn tarkoitus, tavoite ja tilaaja. Infossa käytiin läpi myös kysymykset, jotka tulivat kyselyyn. Webropol-kysely lähetettiin 31 Työkykykoordinaattorille ja kyselyyn vastasi 21 henkilöä, joista 20 oli sillä hetkellä Työkykykoordinaattorin asemassa, yksi oli vaihtanut työpaikkaa. Kyselyssä haluttiin tutkia millaisia omia henkilökohtaisia kokemuksia, onnistumisia ja haasteita Työkykykoordinaattorit kokivat omassa työssään. Oliko tehtävänkuva sellainen, johon olivat hakeneet. Millaisia muutoksia Työkykykoordinaattorit olisivat itse tehneet, olivatko he tyytyväisiä omaan tehtävänkuvaan ja miten tehtävän kuvan sisällöt jakautuivat (kehitys, asiakas, yritys, verkostotyö). Haluttiin selvittää myös, kuinka moni heistä oli suorittanut Työkykykoordinaattoreiden koulutuksen. Kiinnostus kohdistui nimenomaan Työkykykoordinaattoreiden omaan henkilökohtaiseen kokemukseen tehtävästä ja oman työn merkityksestä alueella.

Kyselyn kaikista vastauksista tehtiin yhteenveto, joka lähetettiin osaksi Työkykyohjelman loppuarviointia. Opinnäytetyön tutkimuksessa tarkasteltiin vastauksia opinnäytetyön tutkimuskysymysten näkökulmasta.

7.3 Aineiston analysointi

Sisällönanalyysi on yleisin laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmä. Sisällönanalyysi tarkoittaa kuultujen, nähtyjen tai kirjoitettujen sisältöjen analyysina. Se on keino selkeyttää, tiivistää ja sanoittaa tutkimusaineistoa, tutkijan loogisen tulkinnan kautta (Hyvärinen 2019). Induktiivinen sisällönanalyysiin, joka on tämän tutkimuksen aineiston analyysimenetelmä, kuuluu kolme eri vaihetta. Redusointi, eli aineiston pelkistäminen, klusterointi, eli aineiston ryhmittely ja abstrahointi, eli käsitteiden luominen (Tuomi & Sarajärvi 2018). Tämän tutkimuksen aineiston analysoinnissa on käytetty kaikkia kolmea vaihetta.

7.3.1 Haastatteluaineiston analysointi

Induktiivinen analysointi aloitettiin teemahaastattelujen aineistoon tutustumalla, lukemalla aineistoa useaan kertaan, jotta tutkija sai kokonaiskuvan vastauksista. Pelkistystä ohjasi opinnäytetyön tutkimuskysymys. Haastatteluista poimittiin tutkimuskysymystä koskevat vastaukset sellaisinaan ja niistä tehtiin lista Excel—taulukko. Materiaalia tuli aluksi paljon (62 riviä), sillä teemahaastattelussa kysyttiin 13 kysymystä, joihin lähes kaikkiin pystyi vastaamaan siten että se vastaa tutkimuksen tutkimuskysymykseen kuten oliko tehtävänkuvat alueelle tarpeellisia tai onko työkykykoordinaattoreista lisäarvoa alueellenne. Siksi materiaalia käytiin läpi pitkään, jotta saatiin kaikki materiaali kerättyä. Tämän jälkeen etsittiin samankaltaisia käsitteitä ja tehtiin pelkistys, aihetta unohtamatta. Pelkistyksen jälkeen värjättiin Excel-taulukko tekstinkäsittelyohjelmalla samanvärisillä väreillä, samanlaiset aiheet, joka helpotti samankaltaisten aiheiden yhdistämistä. Samanväriset aiheet yhdistettiin alaluokiksi, joita tuli 16 riviä ja nimet pelkistettiin samankaltaisiksi käsitteiksi.

Ensimmäisen tutkimuskysymykseen pelaten jaettiin analysoinnissa vastaukset seitsemään eri yläluokkaan. Yläluokista valittiin viisi pääluokkaa, jotka vastasivat kysytyyn kysymykseen parhaiten (kuvio 10). Pääluokiksi muodostuivat: tarpeellisuus, asennemuutos, lisäarvo, valtakunnallinen verkosto ja resurssit.

Autenttinen ilmaisu	Pelkistys	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Selvitys tarve työkykykoordinaattoreille	Tarve työkykykoordinaattoreille	Työkykykoordinaattorin tarpeellisuuden oivallus	Työkykykoordinaattorin tarpeellisuus	Tarpeellisuus
Liian pieni resurssi suhteessa alueen työttömien määrään	Pieni resurssi suhteessa alueen työttömien määrään	Pieni resurssi	Resurssipula	Resurssit
Substanssiosaamiselle olikin jo tarvetta	Substanssiosaamiselle tarvetta	Substanssiosaamisen tarve	Substanssiosaamisen lisäarvo	Lisäarvo
Työkykykoordinaattorin tarve ymmärretty	Työkykykoordinaattorin tarve ymmärretty	Tarve ymmärretty	Tarpeellisuus ymmärretty	Tarpeellisuus
Henkilöstön ymmärrys parantunut	Henkilöstön ymmärrys parantunut	Henkilöstön ymmärryksen parantaminen	Henkilöstön kehitys	Lisäarvo
Valtakunnallisesta verkostoista saanut paljon apua	Valtakunnallisesta verkostosta saanut paljon apua	Valtakunnallinen verkostosta apu	Valtakunnallinen verkosto hyödyllinen	Valtakunnallinen verkosto
Valtakunnallisesta verkostoista on paljon hyötyä	Valtakunnan verkostosta on hyötyä	Hyöty valtakunnallisesta verkostosta	Valtakunnallinen verkosto hyödyllinen	Valtakunnallinen verkosto
Asennemuutos huomattu	Asennemuutos huomattu	Asenne muuttunut	Asenne parempi	Asennemuutos
Ei yksi ehdi kaikkialle vaikka haluaisi	Ei yksi ehdi kaikkialle vaikka haluaisi	Yksin ei ehdi	Resurssipula	Resurssit
Pakko oli muokata koska alueella erilainen toimintamalli kuin ministeriö suosittaa	Pakko oli muokata koska alueella erilainen toimintamalli kuin ministeriö suosittaa	Liian vähän resursseja	Resurssipula	Resurssit
Pari koordinaattoria suurelle laueelle, niin ei ne ehdi kuin tiedottaa	Kaksi koordinaattoria suurelle laueelle, niin ei ne ehdi kuin tiedottaa	Suuri alue, liian vähän tekijöitä	Resurssipula	Resurssit
Tunnettavuus kyllä parantunut	Tunnettavuus parantunut	Tunnettavuuden lisääminen	Lisäarvon lisääminen	Lisäarvo

Kuvio 10. Esihenkilöiden haastattelujen analyysi, tehtäväkuvan tarve-arvio (kuvio: Saaremäel 2023)

Samanlainen analysointi tehtiin jatkosuosituksia koskevaa tutkimuskysymystä silmällä pitäen. Jokainen esihenkilöiden vastaus, joka vastasi tutkimuskysymykseen kirjattiin sellaisenaan Excel-taulukon. Aineistosta eriteltiin sellaiset kommentit, jossa annettiin jatkosuosituksia seuraavalle hallituskaudelle. Pelkistys tehtiin, kun aineistoa oli selattu useaan kertaan läpi ja saatu kokonaiskuva mielipiteistä. Tutkimusmateriaalin analysointia helpotti se, että jokaisen haastattelun viimeisen kysymyksen jälkeen tutkija kertasi millaisia terveisiä haastattelun perusteella esihenkilöt voisivat lähettää ministeriölle. Tutkimusaineistoa kertyi 27 Excel-taulukon riviä, jotka pelkistettiin. Pelkistuksen jälkeen väritettiin tekstinkäsittelyohjelmalla samankaltaiset vastaukset ja tehtiin niistä yhteisiä alaluokkia sekä yläluokkia. Pääluokkia kertyi lopulta kolme (kuvio 11), jotka vastasivat parhaiten jatkosuositusten näkökulmaa: yritysyritys, valtakunnallinen verkosto ja resurssit.

Autenttinen ilmaisu	Pelkistys	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Jos saisi enemmän palkattu koordinaattoreita	Enemmän palkattu koordinaattoreita	Useita koordinaattoreita	Enemmän resursseja	Resurssit
Alueella on erinomainen yritysyritys tarvitaan 5+1 työkykykoordinaattoria koska 6 hyvinvointialuetta	Erinomainen yritysyritys tarvitaan 6 työkykykoordinaattoria koska 6 hyvinvointialuetta	Toimiva yritysyritys Tarve 6:lle koordinaattorille	Yritysyrityksen merkitys Resurssien tarpeellisuus	Yritysyritys Resurssit
oikein tyytyväinen ja onnellinen tilanteesta, että palvelu on vakinaistettu	tyytyväinen ja onnellinen, että palvelu on vakinaistettu	Työn jatkumo	Työn jatkuminen	Resurssit
Toivottavasti valtakunnallinen verkosto jatkuu	Valtakunnallisen verkoston jatkuminen	Valtakunnallisen verkoston jatko	Valtakunnallisen verkoston jatkuminen	Valtakunnallinen verkosto
Palveluntuottajien kautta onnistumisia	Palveluntuottajien avulla onnistumisia	Yritysyrityksen onnistuminen	Yritysyrityksen merkitys	Yritysyritys
Hyvä yritysyritys, mukana ehdokashaussa	Hyvä yritysyritys	Yritysyritysten toimii	Yritysyrityksen merkitys	Yritysyritys
Palveluntuottajien kautta yritysyrityksen onnistumisia	Palveluntuottajien kautta onnistumisia yritysyrityksessä	Onnistumisia yritysyrityksessä	Yritysyrityksen merkitys	Yritysyritys
Ei ole onnistumisia yritysyrityksessä	Ei onnistumisia yritysyrityksessä	Yritysyrityksen ei toimi	Yritysyrityksen merkitys	Yritysyritys
Valtakunnallinen verkosto ollut apuna	Valtakunnallinen verkosto apuna	Valtakunnallisen verkoston hyödy	Valtakunnallinen verkosto hyödy	Valtakunnallinen verkosto
Pilotissa yritysyritys onnistunut, muuten olisi epäonnistunut	Pilotissa yritysyritys onnistunut, muuten ei	Pilotissa yritysyrityksen onnistumisia	Yritysyrityksen merkitys	Yritysyritys
Ei toimivaa työnantajayritystä ollenkaan	Ei toimivaa työnantajayritystä	Työnantajayritys ei toimi	Työnantajayrityksen merkitys	Yritysyritys

Kuvio 11. Esihenkilöiden haastattelujen analyysi, jatkosuositukset (kuvio: Saaremäel 2023)

7.3.2 Kyselyaineiston analysointi

Webropol-kyselyn aineiston analyysissä luettiin alkuaineistoa useaan kertaan läpi. Kyselylomake oli puolistrukturoitu haastattelulomake, joten kysymykset kyselyssä olivat suurimmaksi osaksi avoimia kyselyitä, joten vastaukset olivat pitkiä. Webropol-kyselyssä olevia kysymyksiä oli 14 ja siitä syystä useassa vastauksessa oli samaan kysymykseen vastaus kuten kuinka tyytyväinen olet työnkuvaasi tai koetko työtehtäväsi tarpeelliseksi alueella. Kysymykset koskivat ennemminkin Työkykyohjelman loppuraporttia, mutta vastaukset pelkistettiin opinnäytetyön tutkimuskysymykseen peilaten. Alkuun kirjoitettiin Excel-taulukko vastajaakohtaisesti vastaukset kysymykseen. Sitten poistettiin saman vastaajan samantyyppiset vastaukset ja jätettiin vain yksi samaa aihetta käsittelevä lause Excel- taulukkoon. Sama tehtiin jokaisen vastaajan eli 21 vastaajan kohdalla. Lopullinen analysoitava materiaali oli 119 Excel- taulukon riviä, jotka pelkistettiin. Pelkistetyt vastaukset eroteltiin Excel-taulukon tekstinkäsittelyohjelmalla ja yhdistettiin samalla värillä, samat aiheet. Tämän jälkeen jaettiin aiheet alaluokkiin ja lopulta saatiin kahdeksan eri yläluokkaa. Yläluokista valittiin neljä pääluokkaa, jotka vastasivat tutkimuskysymykseen parhaiten. Pääluokkia olivat: luottamus, oman työn tarpeellisuus, valtakunnallisen verkoston merkitys ja resurssit (kuvio 12). Kokonaistutkimuksessa nousi esille myös muita pääluokkia mutta niitä ei otettu mukaan opinnäytetyön tutkimuksen analysointiin.

Autenttinen ilmaisu	Pelkistys	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Tehtävä on tosi mielenkiintoinen ja siinä saa olla monessa mukana	Tehtävä on tosi mielenkiintoinen ja siinä saa olla monessa mukana	Mahdollisuus olla monessa mukana	Luottamuksen osoitus	Luottamus
Palveluntuottajien kautta, yksin ei pysty	Palveluntuottajien kautta, yksin ei pysty	Lisäavulla toteutettu	Lisäavun tarve	Resurssit
Aika ei riitä yhdelle, pilotin kautta ennakoitua työtä päätävälle	Aika ei riitä yhdelle, pilotin kautta ennakoitua työtä päätävälle	Ajanpuute	Resurssipula	Resurssit
Minun työ on onnistunut siksi, että TE-touimiston johto on luottanut minuun	Minun työ on onnistunut siksi, että TE-touimiston johto on luottanut minuun	Luottamuksen osoitus työntekijää kohtaan	Luottamuksen osoitus	Luottamus
Työaika asettaa haasteita	Työaika asettaa haasteita	Työajan käyttö	Resurssien käyttö	Resurssit
Valtakunnallisen verkoston tuki ollut tärkeä	Valtakunnallisen verkoston tuki tärkeä	Valtakunnallisen verkoston tärkeys	Valtakunnallisen verkoston merkitys	Valtakunnallisen verkoston merkitys
Ajankäytön ongelmat (työnantajapalvelu versus henkilöasiakaspalvelu), roolin/tehtävän osittainen väärinymmärrys työyhteisössä	Ajankäytön ongelmat (työnantajapalvelu versus henkilöasiakaspalvelu), roolin/tehtävän osittainen väärinymmärrys työyhteisössä	Ajankäytön haasteita	Työajan käyttö	Resurssit
Valtakunnalliselle verkostolle kiitos	Valtakunnalliselle verkostolle kiitos	Valtakunnallisen verkoston merkitys	Valtakunnallisen verkoston merkityksellisyys	Valtakunnallisen verkoston merkitys
Tehtävä on todella mielenkiintoinen	Tehtävä on mielenkiintoinen	Mielenkiintoinen tehtävä	Tarpeellinen tehtävä	Oman työn tarpeellisuus
Saanut palautetta että on ollut tarvetta	Saanut palautetta tarpeelle	Tarpeellinen tehtävä	Tarpeellisuus	Oman työn tarpeellisuus

Kuvio 12. Työkykykoordinaattoreiden kyselyn analyysi, kokemus omasta asemasta (kuvio: Saaremäel 2023)

Jatkosuosituksia koskevan Webropol-kyselyn analysoinnissa analysoitiin materiaali samalla tavalla kuin edellisessä. Kyselyn vastaukset olivat hyvin pitkiä ja usean eri vastauksen kohdalla oli lauseita,

jotka vastasivat tutkimuskysymykseen. Alkuun vastaukset merkittiin vastaajakohtaisesti Excel-taulukoon. Taulukosta poistettiin samat vastaukset samalta vastaajalta. Analysoitavaa materiaalia oli 78 Excel-taulukon riviä, jotka pelkistettiin. Pelkistuksen yhteydessä käytettiin värejä Excel taulukon selkeyttämistä varten. Siten saatiin erilaisia alaluokkia. Pääluokkia muodostui lopulta kolme ja ne olivat: yritysysteistyö, valtakunnallisen verkoston merkitys ja resurssit (kuvio 13).

Autenttinen ilmaisu	Pelkistys	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Enemmän yritysysteistyötä	Enemmän yritysysteistyötä	Yritysysteistyön lisääminen	Yritysysteistyön tarpeellisuus	Yritysysteistyö
Toivon että valtakunnallinen verkosto jatkaa	Toivon valtakunnallisen verkoston jatkoa	Toive valtakunnallisen verkoston jatkoon	Valtakunnallisen verkoston merkitys	Valtakunnallisen verkoston merkity
Vierelläkulkijan palveluja pitäisi olla	Vierelläkulkijan palvelut	Vierelläkulkija	Yritysysteistyön toimintamuoto	Yritysysteistyö
Resurssipula, yksi ei ehdi	Resurssipula, yksi ei ehdi	Yksin ei ehdi	Resurssipula	Resurssit
Enemmän mahdollisuuksia tehdä työnantajayhteistyötä	Enemmän mahdollisuuksia tehdä työnantajayhteistyötä	Enemmän työnantajayhteistyötä	Työnantajayhteistyön lisääminen	Yritysysteistyö
Yritysysteistyö ja kehittäminen	Yritysysteistyö ja kehittäminen	Yritysysteistyön tarpeellisuus	Yritysysteistyön toimintamuoto	Yritysysteistyö
Tehtävä voisi olla työnantajapalveluissa	Tehtävä työnantajapalveluissa	Tehtävä eri paikassa	Resurssien kohdentaminen	Resurssit
Valtakunnallinen verkosto on korvaamaton	Valtakunnallinen verkosto korvaamaton	Valtakunnallisen verkoston tarpeellisuus	Valtakunnallisen verkoston merkityksellisyys	Valtakunnallisen verkoston merkity

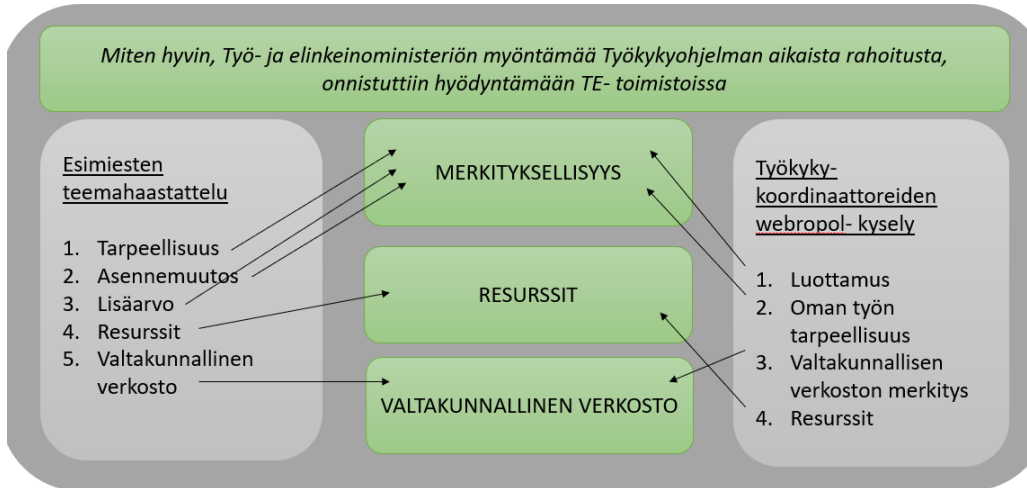
Kuvio 13. Työkykykoordinaattoreiden kyselyn analyysi, jatkosuositukset (kuvio: Saaremäel 2023)

7.3.3 Aineistojen yhdistäminen

Tämän tutkimuksen tutkimuskysymyksiä oli kaksi joista toinen kysymys koski tietoa, miten TE-toimistot käyttivät, Työkykyohjelman aikana saamansa rahoitusta, Työkykykoordinaattoreiden palkkaamiseksi ja toinen tavoitteli jatkosuosituksia. Molemmista tutkimuskohteissa oli useita erilaisia kysymyksiä ja siksi viimeisessä analyysissä piti saada molemmista tutkimusaineistosta esille nostettuja pääluokkia ja pelkistää niistä yhteiset aiheet, jotka vastasivat tutkimuskysymyksiin.

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen kohdalla analysoinnin jälkeen oli jäänyt teemahaastatteluista viisi eri pääluokkaa, jotka olivat tarpeellisuus, asennemuutos, valtakunnallinen verkosto, lisäarvo ja resurssit. Sekä Webropol-kyselystä neljä pääluokkaa: luottamus, oman työn tarpeellisuus, valtakunnallisen verkostoyön merkitys sekä resurssit. Analyysin pelkistystä tehtiin PowerPointia hyväksikäyttäen, johon molempien analyysien tulokset kirjattiin näkyville. Molempien tutkimusaineistojen tutkimusmateriaalien pääluokkia vertailtiin ja luotiin kolme yhdistävää teemaa, jotka olivat: merkityksellisyys, resurssit ja valtakunnallinen verkosto (kuvio 14). Teemojen valintaa ohjasi myös tutkimuksen tilaajan mielenkiinnon kohteet kuten tehtävänkuvan tarpeellisuuden tunnistaminen, Työkykykoordinaattoreiden merkityksellisyyden henkilökohtainen kokemus ja jatkosuositukset ministeriölle. Pelkistyksestä kirjoitettiin yhteenveto, vastausten perusteella. Merkityksellisyys luotiin

yhteneväiseksi tekijäksi työkykykoordinaattoreiden oman työn onnistumisen sekä esihenkilöiden tarpeellisuutta, asennemuutosta ja lisäarvoa koskevista kommentteista. Merkityksellisyys aiheena antoi tutkijan mielestä paremmin kokonaiskuvan.



Kuvio 14. Analyysin aineistojen yhdistäminen ja pelkistäminen (kuvio: Saaremäel 2023)

Toisen tutkimuskysymyksen molempien tutkimuskohteiden analyysin tulos oli sama, jossa oli kolme pääluokka. Pääluokkia ei muutettu vaan niistä muodostettiin tutkimuksia yhdistävät kolme teemaa (kuvio 15).



Kuvio 15. Jatkosuosituksia koskevan aineiston yhdistäminen (kuvio: Saaremäel 2023)

8 Tulokset

Laadullisen tutkimuksen kyselyn analysointi on prosessi, joka vaatii herkkyyttä tutkimusaineistoa kohtaan ja tutkijan valmiutta kuunnella osallistujien ääniä. Keskeistä on luoda yhteys osallistujien kokemusten ja tutkimuksen tavoitteiden välille (Hyvärinen, Suoninen & Vuori 2023). Tutkimuksen aineiston vastausprosentti voidaan todeta hyväksi, sillä teemahaastattelujen vastausprosentti oli 100 % ja kyselyn 70 %. Aineistoon vastasi 19 esihenkilöä ja 21 Työkykykoordinaattoria, joten aineistonkeruussa on saatu jokaisen 15 TE-toimistojen alueen näkemykset tutkimusaiheesta.

Tutkimuksen vastaukset olivat samankaltaisia molempien kohderyhmien analyysissä. Kun aihe on rajattu ja vastaajina ovat kyseistä työtä tekevät Työkykykoordinaattorit ja heidän esihenkilönsä, voidaan todeta tutkimuksen tuovan esille molempien kohderyhmien samankaltaisia mielipiteitä ja siten tutkimuksen kohderyhmien vastaukset tukevat tutkimuksen uskottavuutta. Tutkimuksessa ei noussut esille vastakkaisia mielipiteitä samasta aiheesta vaan mielipiteet olivat samankaltaisia.

Tutkimuksessa nousi esille että Työ- ja elinkeinoministeriö oli Työkykyohjelman aikana myöntänyt toisenkin rahoituksen TE- palveluihin, joiden tavoitteena oli pilotoida vuosina 2021–2022. Pilottien vastuu oli TE- palveluissa mutta yhteistyötä tehtiin Sosiaali- ja terveysministeriön, Terveystieteiden tutkimuskeskuksen, kuntakokeilujen, Vatesin, työnantajien ja työnantajaverkostojen kanssa. Pilotteja sijoitettiin kahdeksaan TE- toimistoon ja niiden tavoitteena oli parantaa osatyökykyisten työkyvyn tunnistamista aikaisemmassa vaiheessa ja palvelumuotoilemalla sekä työtä uudelleen muotoilemalla parantaa osatyökykyisten työllistämismahdollisuuksia konkreetian tasolla (Työ- ja elinkeinoministeriö 2023). Haastatteluissa selvisi, että osa TE- palveluista olivat vetovastuun pilotista antaneet alueen Työkykykoordinaattoreille. Työkykyohjelman aikana perustettiin myös Työ- ja elinkeinoministeriön toimesta Työkanava Oy, joka on valtion omistama erityistehtäväyhtiö, joka on saanut vaikutteita ruotsin SamHallista (Työkanava Oy 2022). Työkanavan tavoitteena on työllistää vaikeimmassa asemassa oleva osatyökykyisiä yrityksiin. Työkanavaan ohjataan vain TE- hallinnon kautta osatyökykyisiä ehdokkaita ja siitä syystä jokaisen alueen Työkykykoordinaattori oli vastuussa alueen Työkanavaan liittyvistä koulutuksista yms.

Tutkimuksessa esille noussut valtakunnallisen verkoston olemassaolo ja merkitys sai merkittävän aseman tutkimuksen lopputuloksiin. Työkykykoordinaattorit olivat perustaneet Teamsissa toimivan valtakunnallisen TE- toimistojen Työkykykoordinaattoreiden verkoston, jossa jaettiin matalalla kynnyksellä mielipiteitä, saatiin vertaistukea sekä kerrottiin aluekohtaisia onnistumisia ja haasteita. Hyvien käytänteiden juurruttaminen alueelta toiselle oli tullut osaksi jokaisen alueen peruskäytäntöjä. Työkykykoordinaattorit olivat myös rakentaneet valtakunnallisille Työmarkkinatori- sivuille valtakunnalliset yhteystiedot, jossa oli kirjattu auki yhteinen tehtävänkuva valtakunnan tasolla sekä henkilöasiakkaille (kuvio 16) että työnantaja-asiakkaille (kuvio 17). TE- palveluissa vain kahden palvelun kohdalla on ennen ollut valtakunnalliset yhteystiedot, ja ne ovat olleet EURES ja Muutosturva. Nyt myös Työkykykoordinaattorit ovat osaa valtakunnallista TE-palvelua. Myös lähes jokaisen TE-palvelujen omilla alueellisilla verkkosivuilla oli esittely ”Lähipalvelut”- osiossa alueen Työkykykoordinaattorin olemassaolosta yhteystietoineen.

TE-palveluiden asiantuntijat ja työkykykoordinaattorit

TE-toimiston tai kuntakokeilun asiantuntijalla on vastuu ohjata sinut työ- ja toimintakyvyllesi sopiviin palveluihin.

TE-toimistoissa työskentelee lisäksi nimettyjä työkykykoordinaattoreita, jotka auttavat työnantaja osatyökykyisten työllistämässä sekä tukevat työnhakijoita työkykyyn ja työllistymiseen liittyvissä asioissa. Työkykykoordinaattori on siis tukenasi kaikissa vaiheissa, jotka liittyvät työllistymiseen tai työelämässä pysymiseen.

Jos olet työllisyyden kuntakokeilun asiakas, kotikuntasi tukee sinua työkykyyn ja työllistymisen liittyvissä asioissa.

Kuvio 16. Työkykykoordinaattorit työnhakijan tukena (kuva: Työmarkkinatori 2023)

Työkykykoordinaattori työnantajan tukena

Työkykykoordinaattorin tehtävänä on luoda käytännöt ja toimintamalli osatyökykyisten työnhakijoiden ja työntekijöiden tilanteen edistämiseksi. Koordinaattori tekee tavoitteellista ja kehittävää yhteistyötä työnantajien ja muiden alueellisten verkostojen kanssa.

Työkykykoordinaattori auttaa sinua löytämään ratkaisuja organisaatiosi työvoimapulaan ja tarjoaa vaihtoehtona osatyökykyisten työnhakijoiden palkkaamista. Koordinaattori auttaa sinua hahmottamaan osatyökykyisten työnhakijoiden työllistämisen mahdollisuudet ja heille sopivat työtehtävät.

Työkykykoordinaattori opastaa sinua myös löytämään oikeat ratkaisut jo olemassa olevan osatyökykyisen henkilökuntasi työkykyasioissa.

Lisäksi työkykykoordinaattori tiedottaa työnantaja erilaisista tukipalveluista, jotka liittyvät osatyökykyisten työllistämiseen.

Kuvio 17. Työkykykoordinaattori työnantajan tukena (kuvio: Työmarkkinatori 2023)

8.1 Teemahaastattelujen tulos

Esihenkilöiden haastatteluissa tavoitteena oli opinnäytetyön tutkimuskysymyksen mukaisesti selvittää miten Työkykyohjelman aikainen rahoitus, Työkykykoordinaattoreiden 20 htv lisääminen käytettiin alueilla ja oliko palvelu juurrutettu osaksi TE-toimistojen palveluja vai päättyikö rahoituksen jälkeen tehtävänkuvaa. Jotta saatiin vastausta tutkimuskysymykseen, selvitettiin myös, millaisiin tehtävänkuviiin Työ- ja elinkeinoministeriön rahoitusta oli käytetty ja olivatko alueet ymmärtäneet ministeriöstä tuleen tehtävänkuvan siten, kun ministeriö oli sen alueille tarkoittanut. Haastattelujen tuloksissa nousi esille viisi teemaa, jotka vastasivat tutkimuskysymykseen: tarpeellisuus, asennemuutos, lisäarvo, valtakunnallisen verkoston merkitys sekä resurssit.

Tutkimuksessa selvisi, että alueet kokivat alueen Työkykykoordinaattorin työn merkitykselliseksi ja erittäin tarpeelliseksi sekä jokainen koki tehtävänkuvan tuovan lisäarvoa alueelle. Työkykykoordinaattorit olivat tunnettuja alueilla ja esihenkilöt kokivat, että substanssiosaamista tarvitaan TE-palveluihin. Myös TE-palveluiden oman henkilöstön ymmärrys osatyökykyisistä teemana oli selvästi parantunut jokaisella alueella ja asennemuutosta oli huomattavissa.

”On tapahtunut positiivinen liike työllistämisen suuntaan”

”TE-toimiston palvelukyky on parantunut”

”TE-toimiston imago on parantunut”

”Ymmärrys Työkykykoordinaattorin tarpeesta selvisi rahoituksen myötä”

Tutkimus osoitti, että vain neljä aluetta ei muuttanut Työ- ja elinkeinoministeriöstä tullutta tehtävänkuvaa (kuvio 18). Loput alueista kokivat, että tehtävänkuvan muuttaminen oli tarpeellista huomioiden aluekohtaiset tarpeet. Resurssien kohdentamiseen liittyvät tulokulmat olivat yleisin syy siihen miksi Työkykykoordinaattoreiden tehtävänkuvaa ei vastannut ministeriön kuvausta. Toisissa tapauksissa liian pienen resurssin tarjoaminen alueelle johti toisenlaisen tehtävänkuvan muodostumiseen. Myös tehtävänkuvan sijoittamisella TE-toimiston organisaatiossa oli vaikutusta kokonaisuuteen.



Kuvio 18. Tehtävänkuvan säilyminen ministeriön ohjeiden mukaisena (kuvio: Saaremäel 2023)

Tutkimuksessa esille noussut resurssit- aiheena herätti paljon keskustelua. 50 % TE- palveluista nosti esille resurssipulan, joka aiheutti erilaisia huolenaiheita. Resurssipula koettiin vaikuttavaan tehtävänkuvien toteutukseen. Samoin resurssipula koettiin olleen esteenä yritysysteistyön rakentamiselle alueilla. Suurimmassa osassa alueita oli yksi Työkykykoordinaattori, jonka aika ei riittänyt kaikkeen, jota tehtävänkuvan piti sisältää. Siltikin loput 50 % TE-palveluista kokivat annetun resurssin riittäväksi. Näillä alueilla keskustelua käytiin enemmänkin resurssien kohdentamisesta, kuin riittämättömyydestä. Teemahaastattelut osoittivat, että yritysysteistyön kehittäminen oli osa-alue, joka kyllä sisällytettiin Työkykykoordinaattoreiden tehtävänkuvaan, mutta toteutuksen tasolla jäi toteutumatta. Epäselväksi jäi, miksi juuri tämä osa-alue jäi pienemmälle panostukselle.

”Saimme oikean määrän rahoitusta”

” Resurssipula, yksi ei ehdi”

”Juuri sopiva määrä rahoitusta”

”Palveluntuottajien kautta, yksin ei pysty”

”Aika ei riitä yhdelle, pilotin kautta ennakoitua työn päättävälle”

Tutkimuksessa nousi esille valtakunnallisen verkoston tärkeys. Esihenkilöt kokivat, että samaa työtä tekevien kanssa verkostoituminen on ollut äärimmäisen tärkeää työn onnistumisen kannalta, sillä usein Työkykykoordinaattori teki yksin alueella työtään.

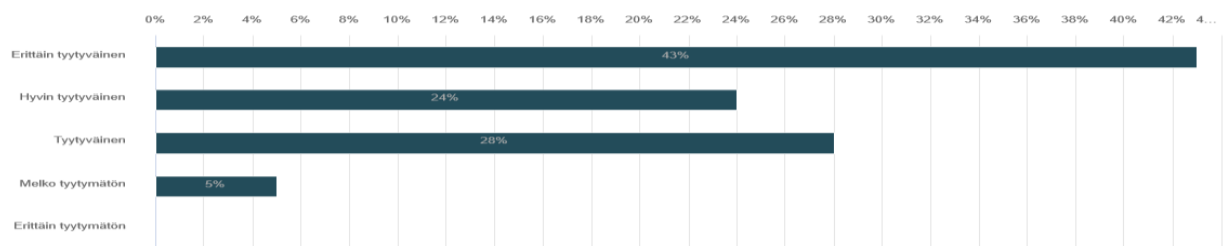
8.2 Webropol- kyselyn tulos

Työkykykoordinaattoreiden kyselyn analyysissä nousi esille myös neljä teemaa: luottamus, oman työn tarpeellisuus, valtakunnallisen verkoston merkitys ja resurssit. Työkykyohjelman loppuraporttia varten tehty kokonaisarvion tarkoitus oli selvittää, kokivatko Työkykykoordinaattorit oman työn merkitykselliseksi, oliko heillä tarpeeksi resursseja tehdä työtään, oliko tehtäväkuva sellainen, johon olivat hakeneet. Miten työkenttä jakautui ja jatkuvatko työsuhteet Työkykykoordinaattori-asemassa, Työkykyohjelman rahoituksen päättymisen jälkeen. Tutkimuksella haettiin heidän omia mielipiteitänsä aiheesta, jolla vahvistettiin opinnäytetyön tutkimuskysymystä koskien ministeriön rahoituksen käyttöä alueilla.

Tutkimus osoitti, että Työkykykoordinaattorit pitävät omaa työtään merkityksellisenä ja vaikka tehtäväkuvat vaihtelevat alueittain, suurin osa Työkykykoordinaattoreista olivat tyytyväisiä omaan työhönsä. 100 % vastaajista koki, että oma tehtäväkuva on tarpeellinen alueelle. 50 % alueista koki resurssien määrän vaikeuttavan esimerkiksi yritys yhteistyön rakentamista ja sama määrä koki resurssien olevan juuri riittävä omalle alueelle. Oman tehtäväkuvan tyytyväisyydestä lähes kaikki olivat tyytyväisiä, melko tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä (kuvio 19).

6. Kuinka tyytyväinen olet työnkuvaasi?

Vastaajien määrä: 21



	n	Prosentti
Erittäin tyytyväinen	9	42,8%
Hyvin tyytyväinen	5	23,8%
Tyytyväinen	6	28,6%
Melko tyytymätön	1	4,8%
Erittäin tyytymätön	0	0,0%

Kuvio 19. Oman työn mielekkyys (kuvio: Saaremäel 2023)

Webropol-kyselyn kautta nousi esille Työkykykoordinaattoreiden vahva halu tehdä yritysysteistyötä ja vastanneista 100 % haluaisi panostaa yritysysteistyöhön enemmän. Silti työtehtävän laajuus koettiin olevan esteenä sen toteutumiselle.

“Liian pieni resurssi suhteessa alueen työttömien määrään”

“Ajankäytön ongelmat (työnantajapalvelu versus henkilöasiakaspalvelu), roolin/tehtävän osittainen väärinymmärrys työyhteisössä”

“Työaika asettaa haasteita”

Tutkimuksen analysoinnissa yhteydessä, sana luottamus nousi useaan kertaan esille. Työkykykoordinaattorit kokivat, että niillä alueilla, joissa oli esihenkilön vahva luottamus alueen Työkykykoordinaattorin osaamiselle ja koordinaattorille oli annettu mahdollisuus vapaasti kehittää toimintaa, oman osaamisen myötä mahdollisti erinomaisen kehitystyön onnistumisen. Liian tarkkaan hallittu tehtäväkokonaisuus esti onnistuneen kehitystyön. Tutkimus osoitti, että Työkykykoordinaattoreiden tehtäväkuvien sisältö (kuvio 20), joka koostui viidestä eri osa-alueesta, jakautuu monimuotoisesti. Niillä alueilla, jossa luottamus oli vahvaa ja työnkuvaa sai Työkykykoordinaattori itse määrittellä, oli enemmän onnistumisia niin yritysysteistyössä kuin kehitystyössä. Niillä alueilla, jossa työ painottui työnhakijapalveluihin, oli työnkuvakin hyvin asiakaspalvelupainotteinen eikä kehitystyö, kuten suurimmalla osalla vastanneista.

4. Miten työtehtäväsi jakautuu? Ilmoita prosenteissa.

Vastaajien määrä: 21

	Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
Työnhakijapalvelut	0,0	90,0	38,1	40,0	800,0	21,8
Työnantajapalvelut	1,0	60,0	16,3	10,0	326,0	16,5
Verkostotyö	5,0	35,0	22,9	20,0	435,0	7,5
Kehitystyö	2,0	50,0	20,9	20,0	397,0	13,4
Muu	0,0	20,0	7,1	5,0	57,0	6,2

Kuvio 20. Työnkuvan sisällön käyttö (kuvio: Saaremäel 2023)

Tutkimuksessa esille nousut, valtakunnallisen yhteistyön merkitys Työkykykoordinaattoreille oli jokaiselle vastaajalle merkityksellistä ja tarpeellinen oman työn onnistumiselle. Vertaistuki ja samaa työtä tekevien kanssa kommunikointi helpotti työn paineita ja tuo mielekkyyttä omaan työhönsä. Jokainen vastaaja toivoi, että valtakunnallinen yhteistyö jatkuu myös hallituskauden ja Työkykyohjelman päädyttyä. Myös teemahaastattelussa nousi esille Työkykykoordinaattoreiden valtakunnallisen yhteistyön merkitys alueen Työkykykoordinaattoreille.

8.3 Jatkosuositukset Työ- ja elinkeinoministeriölle

Toinen tutkimuskysymys koski jatkosuosituksia ministeriölle. Molempien tutkimusaineistojen analyysin tuloksista nousi esille samanlaisia terveisiä Työ- ja elinkeinoministeriön tulevan hallituskauden mahdollisille työkykyyn liittyville ohjelmille. Tutkimuksessa nousi esille resurssien kohdentaminen tulevaisuudessa yritysten palvelemiseen, osatyökykyisten työllistämisen näkökulmasta sekä toive valtakunnallisen verkoston jatkosta.

Suurin osa TE- toimistoista oli vakinaistanut Työkykykoordinaattoreiden toiminnan osaksi oman alueen TE-palveluja (kuvio 21). Tutkimus osoitti, että Työkykykoordinaattoreiden toiminta jatkui

kaikilla muilla alueilla paitsi yhdessä, joka koki, että kehitystyö aiheesta on alueella päätynyt vaikkakin palvelu jatkui työkykyasiantuntijoiden kautta alueella. Toisellakin alueella ei ollut tapahtunut juurruttamista, jossa koettiin palvelun jatkumisen hyvin tärkeäksi, mutta rahoituksen puutteen vuoksi asia oli vielä epävarma. Haastatteluhetkellä oli TE-palveluissa 33 Työkykykoordinaattoria, 15 eri TE-toimistossa. Jokaisella alueella, jossa Työkykykoordinaattoreiden palvelu oli otettu osaksi TE-palveluja, oli vakituksessa Työkykykoordinaattorin työsuhteessa vähintään yksi henkilö.



Kuvio 21. Työkykykoordinaattoreiden vakinaistaminen TE- toimistoihin 1.1.2023 alkaen (kuvio: Saaremäel)

Osatyökykyisten työllistämiseen liittyvän yritysysteistyön rakentaminen ja kehittäminen onnistui alueilla, jossa Työkykykoordinaattori oli palkattu puhtaasti tekemään vain yritysysteistyötä ja hänellä oli apuna henkilöasiakkaisiin keskittyvä Työkykykoordinaattori. Silloin koordinaattorilla oli mahdollisuus tehdä parityötä ja keskittyä vain yritysten palvelemiseen. Tutkimus myös osoitti, että yritysysteistyön kehittäminen onnistui neljällä alueella. Toisilla alueilla oli Työ- ja elinkeinoministeriön rahoituksella oleva pilotti, joka oli suunnattu osatyökykyisten työllistämiseen, näillä alueilla yritysysteistyö onnistui pilottien kautta (kuvio 22).



Kuvio 22. Esihenkilöiden teemahaastattelut, yritysyhteistyön onnistuminen (kuvio: Saaremäel 2023)

Tutkimuksen kautta esiin noussut tarve yritysten palvelemiseen ja resurssien kohdentamiseen yritysyhteistyön rakentamiselle oli jokaisella alueella. Osatyökykyisten työllistäminen vie aikaa ja resursseja ja vaikka Työkykykoordinaattoreilla olisi motivaatiota palvella yrityksiä, tarvitaan paljon apua myös muilta tahoilta. Työnantajat eivät tiedä kohderyhmän palveluista, tukimuodoista tai muista mahdollisuuksista. Osatyökykyiselle on suunnattu paljon palveluja, joita tarvitsevat työllistymiseen. Samalla tarvitaan työnantajille sama panos, sillä jokainen osatyökykyinen tarvitsee työpaikan, jonka tarjoaa työnantaja. Yhteiset suositukset tässä aiheessa Työ- ja elinkeinoministeriöön olivat, että lisäresursseja tulisi rahoitusten tai hankkeiden kautta jatkossakin osoittaa osatyökykyisten työllistämisen yritysyhteistyöhön.

“Yritysyhteistyö ja kehittäminen”

“Enemmän mahdollisuuksia tehdä työnantajayhteistyötä”

“Enemmän yritysyhteistyötä”

Jatkosuosituksia tuli myös resurssiaiheen kautta, alueiden eroavaisuuksiin liittyen. TE-toimiston työttömien työnhakijoiden määrät vaihtelevat Uudenmaan 179 149 henkilöstä, Kainuun 2 710

henkilöön (Työllisyyskatsaus 2022). Työkykykoordinaattoreiden määrät vaihtelivat alueittain yhdestä kolmeen ja 50 % alueista oli sitä mieltä, että rahoituksen määrä ei ollut riittävä alueelle, verrattuna tehtävänkuvan laajuuteen, alueen kokoon ja siksi myös alueiden yritysyritys yhteistyö ei esihenkilöiden mukaan, saavuttanut toivottuja kehitystä. Jatkosuosituksena ministeriölle suositeltiin, että rahoitusten määriä alueille voisi peilata myös työttömien määrään tulevaisuudessa (kuvio 23).

TYÖTTÖMÄT TYÖNHAKIJAT JA AVOIMET TYÖPAIKAT ELY-KESKUKSITTAIN 2022 MARRASKUUN LOPUSSA
KOKO MAA

ELY-keskus	Työvoima	Työttömät työnhakijat					Vamm. ja Avoimet				
		Osuus-% työvoimasta	Yhteensä	Miehet	Naiset	Alle 20- vuotiaat	Alle 25- vuotiaat	Yli 50- vuotiaat	Pitkäaik. työttömät	pitkäaik. sairaat	työ- paikat
Uusimaa	882 835	9,0	79 149	43 680	35 469	1 025	6 286	28 829	33 776	7 359	19 630
Varsinais-Suomi	229 281	8,5	19 569	11 423	8 146	344	1 903	7 238	6 791	2 388	5 290
Satakunta	96 399	8,7	8 381	4 980	3 401	205	882	3 502	2 549	1 154	1 470
Häme	171 145	9,9	16 977	9 969	7 008	328	1 628	7 426	7 500	3 073	3 170
Pirkanmaa	250 112	7,8	19 618	11 059	8 559	382	2 040	7 067	5 991	2 469	6 105
Kaakkois-Suomi	128 257	10,3	13 156	7 744	5 412	278	1 338	5 773	3 781	1 742	1 531
Etelä-Savo	56 237	9,1	5 117	3 151	1 966	103	521	2 310	1 635	1 065	944
Pohjois-Savo	112 235	9,2	10 377	6 444	3 933	229	1 233	4 149	4 014	1 563	2 498
Pohjois-Karjala	71 466	12,1	8 645	5 325	3 320	160	873	3 777	3 217	1 260	1 278
Keski-Suomi	124 371	10,6	13 147	7 829	5 318	349	1 637	4 748	4 751	1 467	1 959
Etelä-Pohjanmaa	85 739	6,1	5 226	3 110	2 116	142	663	2 044	1 169	945	1 923
Pohjanmaa	112 620	5,6	6 333	3 778	2 555	160	702	2 425	1 864	926	1 952
Pohjois-Pohjanmaa	189 174	9,5	17 921	10 680	7 241	500	2 498	5 950	5 971	2 310	3 774
Kainuu	30 908	8,8	2 710	1 754	956	50	257	1 304	578	494	625
Lappi	80 384	9,6	7 720	4 894	2 826	160	692	3 467	2 237	1 072	3 042
Ahvenanmaa	15 093	3,8	578	350	228	...	67	205	177	39	218
Ulkomaa	0	0,0	211	136	75	...	11	55	75	11	2 906
Yhteensä	2 636 256	8,9	234 837	136 307	98 530	4 430	23 232	90 269	86 078	29 337	58 315

Kuvio 23. TE- toimistojen työnhakijat (kuvio: Työllisyyskatsaus marraskuu 2022)

Tutkimuksen myötä voidaan todeta, että TE- toimistoissa on tarvetta TE- hallinnon Työkykykoordinaattoreille. Tarve substanssiosaamiselle oli jokaisella alueella ja valtakunnallinen yhteistyö auttoi työn toteutuksessa. Verkostoituminen, tiedonhankinta, hyvät käytännöt ja se että jokaisessa 15 TE- toimistossa on oma Työkykykoordinaattori, paransi valtakunnallista yhteistyötä. Työ- ja elinkeinoministerin Työkykyohjelman aikainen rahoitus kaikkiin TE- toimistoihin, Työkykykoordinaattoreiden palkkaamiseen koettiin erittäin tarpeelliseksi ja alueet olivat kiitollisia saamastaan lisäresursista.

”Selvisi tarve työkykykoordinaattoreille”

”Tarve rahoitukselle oli”

”Tehtävä on tosi mielenkiintoinen ja siinä saa olla monessa mukana”

Valtakunnallisen verkostotyön jatkoa toivottiin myös Työkykyohjelman jälkeen sekä verkostoitumista jatkossa yli hallintorajojen, Työkykykoordinaattorina toimivien kesken koettiin tärkeäksi. Yhteinen tehtävänimike yhdistää aihetta.

9 Pohdinta

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia, miten TE-toimistot käyttivät, Työkykyohjelman aikana saamansa rahoitusta, Työkykykoordinaattoreiden palkkaamiseksi. Rahoitus oli myönnetty Sanna Marinin hallituskauden aikaisen Työ- ja elinkeinoministeriön sekä Sosiaali- ja terveysministeriön yhteisen Työkykyohjelman aikana. Molemmat ministeriöt myönsivät Työkykyohjelman aikana erilaisia rahoituksia, osatyökykyisten palvelujen parantamiseen ja työllistämiseen liittyviin pilotteihin ja hankkeisiin. Työ- ja elinkeinoministeriön Työkykyohjelman alaisuuteen kuului kuusi kokonaisuutta, joista yksi oli Työkykykoordinaattoreiden lisäys 20 HTV:llä kaikkiin 15 TE- toimistoon, vuosien 2020–2022 aikana. Tutkimuksella haettiin myös jatkosuosituksia Työ- ja elinkeinoministeriölle, koskien työkykyä tukevien rahoitusten kohdistamista TE- toimistoissa.

Tavoitteena oli myös tarkastella Työ- ja elinkeinoministeriön aikaisempien hallituskausien aikana tulleiden rahoitusten merkitystä, suhteessa Työkykyohjelman aikaiseen rahoitukseen. Oliko kyseessä hallittua kehitystyötä, joka siirtyy hallitukselta toiselle vai lyhytjänteistä rahoitusta. Työkykykoordinaattoreiden tehtävänkuvaa lisättiin TE- toimistoihin vuodesta 2011 alkaen, kahden edellisen hallituskauden aikana. Työkykyohjelman aikainen rahoitus oli laajin ja koski jokaista 15 TE- toimistoa.

Yleisellä tasolla tutkimus osoitti myös että, Sanna Marinin hallitusohjelman (2019–2023) aikaisen työllisyystavoitteen, jossa edellytettiin osatyökykyisten mukaan ottamista työelämään, onnistuttiin kehittämään uusia ratkaisuja Työ- ja elinkeinoministeriön toimesta (Työ- ja elinkeinoministeriö 2023). Työllisyystavoitteen myötä perustettiin ministeriöiden yhteinen Työkykyohjelma, jonka tavoitteena oli parantaa sekä sosiaali- ja terveyspalveluissa ja TE- toimistoissa osatyökykyisten tunnistamista, työllistämistä ja palvelujen parantamista. Marinin hallituskauden tavoite osatyökykyisten mukaan ottamisesta, tukee YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallista julkistusta, jossa todetaan,

että jokaisella ihmisellä on oikeus työhön (Heinonen, Hämäläinen, Räisänen, Sihto & Tuomala 2004). Tutkimus osoittaa, että Työkykyohjelman tavoitteet onnistuttiin saavuttamaan sillä Työkykykoordinaattoreiden työllistämisen rahoituksen myöntäminen TE- toimistoihin todettiin tarpeelliseksi ja tuovan lisäarvoa jokaisen TE- toimiston 15 alueelle. Siten myös pystyttiin vastaamaan entistä paremmin kohtaanto- ongelmaan, kuten ottamalla osatyökykyisiä mukaan työelämään.

Myös osatyökykyisten käsite oli muuttunut 1960 vuoden invalidista, vuoden 2023 täsmätyökykyinen käsitteeseen (Berghäll 2023). Täsmätyökykyinen terminä nousi tutkimuksessa esille, liittyen Työkykykoordinaattoreiden puhetapaan osatyökykyisten palveluista, joka on terminä ollut voimassa jo 23 vuotta. Vuonna 2023 käytettiin jo uutta termiä TE- toimistoissa Työkykykoordinaattoreiden toimesta. Tulokulma oli muuttunut työnhakijan voimavaroihin, suhteessa työtehtäviin eikä sairauden vaikutuksiin (Gould, Ilmarinen, Järvisalo & Koskinen 2006). Työkykykoordinaattoreiden positiivinen tulokulma aiheeseen vaikutti termin yleistymiseen. Te- toimistoissa on tutkimusten mukaan 15 % työttömistä työnhakijoista osatyökykyisiä mutta luvun arvellaan olevan isompi, sillä tutkimustieto perustuu diagnoosien olemassaoloon. Osatyökykyisyyttä voi olla monenlaista eikä niistä ole aina lääkärinlausuntoa, asia voi silti vaikuttaa työn hakemiseen. Osatyökykyisten tukeminen ja työllistäminen TE- toimistoissa on jokapäiväistä ja siksi kohderyhmän palvelujen erikoisosaamista tarvitaan. TE- toimistot ovat myös panostaneet osatyökykyisten työllistämiseen ja työkyvyn tunnistamiseen entistä paremmin tarjoamalla mm. Työkykykoordinaattorin palveluja asiakkaille, jotka ovat osa TE- toimistojen valtakunnallista palvelua (TE-palvelustrategia 2020).

Opinnäytetyön ensimmäiseen tutkimuskysymykseen pystyttiin vastaamaan keräämällä tutkimusaineiston vastauksista, tutkimuskysymykseen liittyviä kommentteja. Työkykyohjelman loppuraporttia varten tehdyssä kokonaisarvioon kuului useita kysymyksiä ja niiden pohjalta voitiin saada tutkimuskysymykseen vastauksia. Rahoituksen käyttöön alueilla vaikuttivat useat tekijät ja ne koostuvat useasta osa-alueesta kuten tehtävänkuvan oikein ymmärryksestä alueilla, lisäarvon luomisesta, merkityksellisyyden tunteesta sekä onnistumisista. Näiden kaikkien vastaukset vastaavat siihen, miten rahoitusta käytettiin ja jatkuuko Työkykykoordinaattoreiden työ TE- toimistoissa myös hallituskauden päädyttyä.

Tutkimuksessa nousi esille, että usean alueen TE- toimiston Työkykykoordinaattorin tehtävänkuvassa oli mainittuna yritys yhteistyön kehittäminen mutta toteutus käytännön tasolla jäi toteuttamatta. Epäselväksi jäi, miksi koordinaattoreilla jäi juuri tämä osa tehtävänkuvasta toteuttamatta. Ministeriön tehtävänkuvassa yritys yhteistyö mainittiin tärkeimpänä mutta alueilla ei ehditty sitä toteuttamaan vaan resursseja kohdennettiin enemmän perehdytykseen, verkostotyöhön sekä henkilöasiakkaiden palvelemiseen. Tästä syystä vain neljällä alueella onnistui yrityksiin kohdistuva yhteistyö, osatyökykyisten työllistämisen näkökulmasta. Onnistumista lisäsi ministeriön pilottien jalkautuminen yhdeksälle alueelle, joka mahdollisti palveluntuottajien kautta tulleen onnistumisen yritys yhteistyössä. Olisiko yritys yhteistyö ollut onnistunutta myös muilla alueilla, mikäli alueet olisivat tulkinneet tehtävänkuvan yritys yhteistyön tärkeyden kuten ministeriö sen oli muotoillut. Edellisiin rahoituksiin peilaten, voidaan todeta, että ministeriön suosittama tehtäväkuva liittyen yritys yhteistyön tekemiselle, oli edellisen hallituskauden suositusten mukainen. Edellinen hallituskausi suositteli Työkykyohjelman perustamista ja tukemaan osatyökykyisiä siirtymään avoimille- ja siirtymätyömarkkinoille (Järppinen 2018). Jolloin olisi luontevaa, että nimenomaan yritys yhteistyötä pitäisi kehittää Työkykyohjelman aikana. Myös tehtävänkuvan sijoituksella TE- toimistossa oli varmasti vaikutusta asiaan. 54 % toimistoista oli sijoittanut koordinaattorin ”monialaisiin palveluihin”, jolloin tulokulmakin saattoi olla eri kuin niillä, jotka oli sijoitettu ”keskitettyihin- tai työnantajapalveluihin”. Tehtävänkuvan tulokulman tulkintaan saattaa vaikuttaa myös se, että TE- toimistojen palvelut kohdistuvat suurimmaksi osaksi henkilöasiakaspalveluihin, jolloin toimistojen olisi helpompi tulkita henkilöasiakkaille suunnattuja kuin yrityksiin kohdistuvia palveluja.

Positiivista oli, että Työkykykoordinaattorit kokivat oman työnsä merkitykselliseksi ja itsensä tärkeäksi tehtävässään. Työkykykoordinaattoreiden työ koettiin olevan alueilla tarpeellinen ja he olivat tunnettuja henkilöitä. He toivat alueille lisäarvoa ja koulutusten sekä perehdytysten myötä myös TE- toimistojen henkilökunnan ymmärrys osatyökykyisten palveluja kohtaan oli huomattavasti parantunut. Omat kokemukset ja merkityksellisyyden tunne sekä kokemus lisäarvon tuottamisesta alueelle tukee sitä, että tehtäväkuva voidaan vakinaistaa osaksi TE- palveluja.

Resurssien riittävyys ja riittämättömyys jakautui vastauksissa kahtia. 50 % alueista koki, että ministeriöstä tullut rahoitus oli määrällisesti riittävä, kun taas loput kokivat rahoituksen määrän olevan liian pieni. Resurssien riittämättömyys näkyi Työkykykoordinaattoreiden tehtävänkuvassa, josta oli mainittuna yritys yhteistyön kehitys mutta sitä ei ehditty toteuttamaan. Tutkimuksessa nousi esille

Työkykykoordinaattoreiden oma motivaatio, halu ja tarve palvella yrityksiä, joka jäi toteutumatta ajanpuutteen vuoksi. Resurssit aiheena tuskin koskaan on tyytyväisyystasolla hyvä, mutta resurssien kohdentamisesta ovat alueet itse vastuussa sillä osa alueista sai kohdennettua resursseja siten että saatiin onnistumisia yritysyritysteistyössä. Tehtävänkuvat erosivat toisistaan alekohtaisesti ja myös alueen koko vaikutti tehtävänkuvan muodostumiseen. Pienillä alueilla tiiviimmän yhteistyön mahdollisuudet olivat paremmat kuin esimerkiksi pääkaupunkiseudulla.

Jatkosuosituksia koskevat aiheet olivat lähes identtiset molempien vastaajaryhmien välillä, joten voidaan tutkimuksen perusteella todeta, että jatkosuositukset ovat perusteltavissa kokemukseen ja näkemys on valtakunnallinen. Jatkosuositukset koskivat resurssien kohdentamisesta yritysyritysteistyön rakentamiseen ja valtakunnallisen verkoston jatkumiseen. Vaikka tietous on hallituskausien ja Työkykykoordinaattoreiden myötä parantunut, tarvitaan yrityksille henkilökohtaista palvelua juuri kyseisen yrityksen tarpeisiin vastaamaan. Jatkossa tarvitaan lisäksi erilaisia palvelupilottien kaltaisia hankkeita ja ostopalveluja, jotta osatyökykyisille löytyisi työpaikkoja. Työkykyohjelman aikaisen rahoituksen tavoitteena olikin parantaa alueellista ymmärrystä aihealueesta, kehittää yritysyritysteistyötä ja auttaa verkostoitumisessa osatyökykyisten työllistämisen näkökulmasta. Ja vaikka kaikilla alueilla ei saatu yritysyritysteistyötä aikaiseksi, nosti se aiheen keskustelutasolle ja paransi TE-toimistojen ymmärrystä tarpeesta palvella yrityksiä.

Valtakunnallisen tason tuki koettiin tärkeäksi. Samalla tai samankaltaisella tehtävänkuvalla työtä tekeviä on vain valtakunnallisella tasolla ja siksi valtakunnallinen Työkykykoordinaattoreiden verkosto koettiin merkitykselliseksi omaan työhön. Verkoston jatkuvuutta toivottiin, vaikka Työkykyohjelma ja rahoitukset päättyivät. Työkykykoordinaattoreista oli tullut hallituskauden aikana samankaltainen yhteinen ja valtakunnallinen kokonaisuus kuten muutosturvasta, erona että Työkykykoordinaattoreiden palvelut eivät ole lakisääteisiä. Valtakunnallinen verkosto varmasti edesauttoi juurruttamista Suomen tasolle, sillä jokainen alue sai muiden alueiden suunnitelmista ja mm. juurruttamisesta lisätietoa verkoston kautta ja siten myös juurruttamisen tarpeellisuudesta puhuttiin enemmän aluetasolla. Valtakunnallisen verkoston jatkoon, tuskin ministeriöllä on vaikutusvaltaa, sillä verkoston jatko riippuu Työkykykoordinaattoreiden omasta aktiivisuudesta.

Työkykykoordinaattoreiden tehtävänkuvasta tuli TE- toimistoihin ensimmäistä kertaa Jyrki Kataisen hallitusohjelman, Osku-kärkihankkeen kautta vuosille 2011–2015. Hanke oli ollut tuolloin Työ- ja

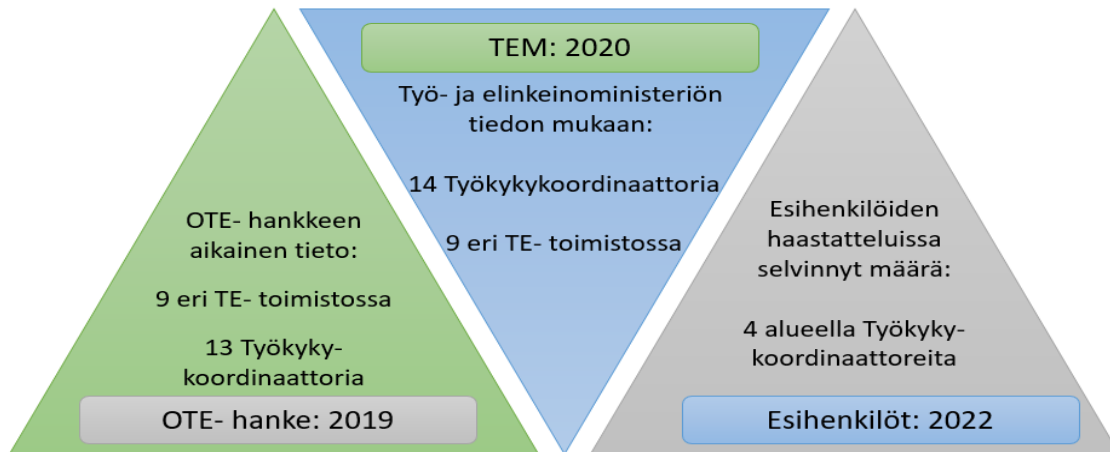
elinkeinoministeriön alaisuudessa vaan Sosiaali- ja terveysministeriön vastuulla ja sen tavoitteena oli selvittää Työkykykoordinaattoreiden toimintamallin tarvetta. Tuolloin lähdettiin kokeilemaan tehtävänkuvan tarpeellisuutta 12 eri organisaatiossa ja yhdeksi kohteeksi valikoitui TE- toimistot. Työkykykoordinaattoreiden tehtävää hoidettiin oman työn lisäksi, eli erillisrahoitusta ei tuolloin myönnetty vain tehtävännimikkeen kokeilumahdollisuus hankkeen puitteissa tuli mahdolliseksi. Tehtävänkuvaan liittyi paljon osatyökykyisen kokonaistilanteen selvittelyä, verkostoitumista ja palvelunohjausta. Kokeiluun osallistui kolme TE- toimistoa ja hankkeen jälkeen yksi TE- toimisto vakinaisti Työkykykoordinaattorin tehtävänkuvan vakituiseksi osaksi TE-palveluja, jolloin ymmärrys tehtävänkuvan tarpeelle oli saavutettu yhdessä TE- toimistossa.

Seuraavalla, eli Juha Sipilän hallituskaudella oli otettu huomioon edellisen hallituksen suositukset, koskien Työkykykoordinaattoreiden tehtävänkuvan tarpeellisuuden merkityksen huomioimista myös jatkossa. Hallituksen aikainen OTE- kärkihanke, oli siis jatkoa edellisen hallituskauden Oskukärkihankeesta. Vastuu vuonna 2015–2018 toimivalla OTE-kärkihankeella, oli Sosiaali- ja terveysministeriöllä sekä Työ- ja elinkeinoministeriöllä yhteinen. Tavoitteena oli edistää osatyökykyisten työllistymismahdollisuuksia ja laajentaa edellisen hallituskauden Osku- toimintamallia. Yhteinen vastuu mahdollisti myös rahoitusten kohdentamista molemmista näkökulmista ja Työ- ja elinkeinoministeriö myönsikin hankkeen aikana 10 eri TE- toimistoon, 10 HTV:tä rahoitusta Työkykykoordinaattoreiden palkkaamiselle. Tilanne erosi edelliseen hallituskauteen verrattuna, jolloin ei tullut erillisrahoitusta. OTE- hankkeen aikana 66 % Suomen TE-toimistoista sai Työkykykoordinaattorin tehtävänkuvan TE-toimiston palveluvalikoimaan, ja hallituskauden lopussa yhdeksän alueen TE-toimisto olivat vakinaistaneet palkatut Työkykykoordinaattorit osaksi TE- palveluja. Onnistumisprosentti on tässä kohtaa erittäin hyvä, sillä tehtävänkuvat olivat vakinaistettu melkein kaikkiin toimistoihin. Huomioitavaa oli myös se, että tehtävänkuvuihin oli lisätty myös verkostojen ja yritysyhteistyön toteuttamista. Ministeriöiden yhteinen osatyökykyisiin liittyvä kokonaisuus todettiin varmasti hyväksi, sillä hallituskauden jälkeen suositeltiin toimintamallin jatkamista, Työkykyohjelman perustamista, joka olisi jatkoa OTE-kärkihankeelle.

Seuraava hallitus oli huomionnut edellisen hallituskauden suositukset ja Sanna Marinin hallitusohjelma, perusti vuosille 2019–2022 Työkykyohjelman. Ohjelma oli suositusten mukaisesti Työ- ja elinkeino sekä Sosiaali- ja terveysministeriön yhteistyötä. Ministeriö myönsi TE- toimistoihin, tähän

mennessä kattavimman ja tasa-arvoisimman rahoituksen, koskien Työkykykoordinaattoreita. Edellisen hallituskauden tiedon perusteella oli ministeriöllä oletus, että Työkykykoordinaattoreita oli jo vakinaistettu TE- toimistoihin yhdeksällä eri alueella. Lisärahoitus koski siis jokaista 15 TE- toimistoa ja rahoitusta myönnettiin Työkykykoordinaattoreiden lisäämiselle 20 htv:lla. Rahoituksen tavoitteena oli parantaa osatyökykyisten työllistämismahdollisuuksia ja ministeriöstä TE- toimistoille lähetetyssä työnkuvaohjeessa korostettiin yritysysteistyön merkitystä: *”Työkykykoordinaattorien tehtävien tulee painottua työnantaja- ja yritysysteistyöhön kehittämiseen huomioiden osatyökykyisten työnhakija-asiakkaiden erityistarpeet, henkilöasiakaspalvelun sekä sisäisen ja ulkoisen yhteistyöverkoston hallintaan ja osaamisen vahvistamiseen. Tehtävän painotus voi vaihdella eri alueilla huomioiden alueen tarpeet”* (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020). Tehtävän kuvan sisältö oli huomattavasti enemmän kehitys-, verkosto- ja yritysysteistyössä, verrattuna Osku- aikaiseen tehtävänkuvaan, joka suuntasi enemmän palveluohjeukseen sekä asiakkaan tilanteen selvittelyyn.

Työkykykoordinaattoreiden oikea määrä TE- toimistoissa oli Työkykyohjelman alussa ristiriitainen. OTE- kärkihankkeen mukaan, vuonna 2019 oli yhdeksässä TE toimistossa vakinaistettu Työkykykoordinaattoreiden tehtävänkuva ja tehtävissä pitäisi olla 13 Työkykykoordinaattoria. Samoin Työ- ja elinkeinoministeriöstä tulleen tiedon mukaan vuonna 2020, TE- toimistoissa pitäisi olla 14 Työkykykoordinaattoria ja yhdeksällä eri alueella. Tämän tutkimuksen esihenkilöiden haastattelussa selvisi TE- toimistojen todellinen tilanne, ja vain neljässä TE- toimistossa oli palvelu vakinaistettu (kuvio 24). Neljällä alueella oli Työkykykoordinaattoreiden tehtävänkuva ollut vakituinen osa TE- palveluja ja lisäksi viisi aluetta tiesi, että edellisen hallituskauden aikana oli ollut rahoitus ja palkattu Työkykykoordinaattori, mutta tehtävänkuva oli alueilla lopetettu rahoituksen päättymisen jälkeen. Ministeriöllä oleva tieto, ei siis ollut oikea vaan TE- toimistot olivat lopettaneet tehtävän kuvan, vaikkakin olivat antaneet OTE- hankkeelle tietoa, että palvelu oli osa TE- toimistoja. Syyt työn päättymiseen alueilla liittyivät vahvasti palkatun Työkykykoordinaattorin tehtävien muuttamiselle tai työpaikan vaihtumiselle.



Kuvio 24. Työkykykoordinaattoreiden määrä TE-toimistoissa vuosina 2019-2022 (kuvio: Saaremäel 2023)

Tutkimuksessa nousi esille, että niillä neljällä alueella, jossa Työkykykoordinaattorien toiminta oli jo osa TE-toimiston palveluja, oli haasteita tulkita ministeriön tehtävänkuvan tarkoitusta, kosken kehitys—ja yritys yhteistyötä. Edellisillä rahoituksilla oli siihen vaikutusta, sillä tuolloin Työkykykoordinaattori toimi enemmän asiakasohjauksen rajapinnassa, kuntoutusneuvojan tyyliässä tehtävänkuvassa. Siltikin suurimmalla osalla alueista Työkykykoordinaattoreiden tehtävänkuva oli täysin uusi ja niissä kehitystyön ja yritys yhteistyön merkitys ymmärrettiin paremmin.

Työkykyohjelman aikana TE- toimistojen Työkykykoordinaattorit verkostoituvat valtakunnalliseksi palveluksi ja löytyivät valtakunnallisista palveluvalikoimasta, kuten Työmarkkinatorin verkkosivuilta. Työkykyohjelman jälkeen TE- toimistot olivat vakinaistaneet Työkykykoordinaattoreiden toiminnan osaksi TE- palveluja, eli työllistäneet TE- toimistojen omilla määrärahoilla koordinaattorit vakituisiin tehtäviin. Poikkeuksena yksi alue, joka koki, että Työkykykoordinaattori- tehtävänkuva oli osa toimiston palveluja, mutta eri nimikkeellä sekä toinen alue, jossa tehtävä jatkui määräaikaisena, rahoitushaasteiden takia.

Rahoituksen käyttöä voidaan tarkastella kahdesta tulokulmasta. Ensimmäinen tulokulma, jossa tarkastellaan koordinaattoreiden tarpeellisuutta, palvelun vakinaistamista alueilla ja ministeriön

rahoitusten hallituskausien välistä jatkuvuutta osoittaa että Työ- ja elinkeinoministeriöstä myönnetyt työkykyä tukevat rahoituksilla on kasvukaari. Kolmen hallituskauden aikana on lähdetty kolmen Työkykykoordinaattorin työllistämistä, 20 Työkykykoordinaattorin työllistämiseen. Hallituskausilla on todettu tarve Työkykykoordinaattoreiden tehtävänkuvaan TE- toimistoissa, jonka kehitystä on jatkettu seuraavilla hallituskausilla. Työ- ja elinkeinoministeriön työkykypalveluja tukevissa rahoituksissa on ollut kasvukaari ja Työkykyohjelman kautta saadun rahoituksen myötä saatiin Työkykykoordinaattoreiden työ, osaksi TE- toimistojen palveluvalikoimaa. Toinen tulokulma koskee ministeriön antaman rahoituksen myötä tulleen tehtävänkuvan tulkitsemista alueilla. Tutkimus osoittaa, että rahoituksen resurssien kohdentaminen suurimmassa osassa TE- toimistoja olisi voitu toteuttaa paremmin, jolloin olisi päästy tavoitteena oleviin onnistumisiin, yritysyhteistyön kehityksen näkökulmasta.

Hallituskaudelta, toiselle siirtyvien suositusten huomioon ottaminen voidaan todeta myös Työkykykoordinaattoreiden koulutusta tarkastellessa. Koulutus, joka oli suunnattu ammattilaisille, kehitettiin jo vuonna 2011 Osku-kärkihankkeen aikana. Tuolloin uusi koulutus kehitettiin Kuntoutussäätiön kanssa ja hankkeen aikana koulutuksen suoritti 200 henkilöä. Hallituksen loppuraportissa suositeltiin Työkykykoordinaattori-koulutuksen ja työtteen jatkamista myös seuraavalla hallituskaudella. Tämä huomioitiin Sipilän hallituskaudella, jolloin koulutuksen tarjoamista jatkettiin OTE-hankkeen aikana ja koulutuksen suoritti 700 ammattilaista, vuoteen 2018 mennessä. Koulutusta suositeltiin edelleen jatkettavan ja Marinin hallituskaudella, 10 op Työkykykoordinaattori- koulutus otettiin vakituisesti koulutustarjonnaksi ammattikorkeakouluihin sekä Kuntoutussäätiön valikoimiin. Koulutuksen kehityskaari kokeilusta, vakinaiseksi koulutustarjonnaksi voidaan todeta merkittäväksi onnistumiseksi.

9.1 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset

Tutkimuksen perusteella, voidaan todeta, että Työkykykoordinaattoreiden tehtävänkuva on ollut tarpeellinen TE- toimistojen palveluvalikoimaan. Tehtävänkuvaa on lähdetty vuosien varrella viemään TE- toimistoihin, ja vuonna 2023 tehtävänkuvasta tuli on osa TE- palveluja. Tehtävänkuvan juurruttamisen myötä, jatkosuosituksissa ei toivottu lisäresursseja Työkykykoordinaattoreiden palkkaamiselle TE- toimistoissa, vaan yritysyhteistyön kehittämiseksi, joka voi varmasti tulla myös tulevaisuudessa pilottien tai hankkeiden kautta.

Vaikka ministeriön tehtävänkuvan tulkitseminen alueilla olisi voinut olla yritysyhteistyön tulokulmaa tukevampi, voidaan tutkimuksen myötä todeta, että Työ- ja elinkeinoministeriön myöntämät rahoitukset, koskien Työkykykoordinaattoreiden palkkaamisia, ovat tuoneet lisäarvoa alueiden TE-toimistoihin. Alueiden ymmärrys on parantunut pikkuhiljaa vuosien myötä Työkykykoordinaattorin tehtävästä ja substanssiosaaminen juuri tämän kohderyhmän työllistämiseen ja palvelujen rakentamiseen selvisi. Alueilla voidaan myös keskittyä jatkossa tuloksellisempaan yritysyhteistyön kehittämiseen, kun tarve työlle on nyt tunnistettu.

Työkykykoordinaattoreiden työnkuvaan kuului myös vahva verkostotyö, joka toimii alueellisella ja valtakunnallisella tasolla, yli hallintorajojen, jota olisi hyvä kehittää myös jatkossa. Tutkimustietoa ei ole Työkykykoordinaattoreiden määrästä Suomessa, sillä useat tahot järjestävät Työkykykoordinaattori- koulutusta eikä ole löytynyt koordinoivaa tahoja, joka tietäisi tuloksista. Kiinnostavaa olisi selvittää, paljonko koulutuksen käyneitä on määrällisesti, millaisissa tehtävissä he toimivat, ovatko he Työkykykoordinaattori- nimikkeellä toimivia vai vain koulutuksen suorittaneita. Olisiko tällaiselle valtakunnalliselle yhteistyölle tarvetta. Myös aluekohtaisten Työkykykoordinaattoreiden verkostoitumisen tarvetta voisi selvittää, olisiko heidän verkostoitumisestansa hyötyä tulevaisuudessa, monialaisen yhteistyön merkeissä ja kuuluisiko siihen vain tittelillä toimivat vai koulutuksen käyneet. Aihe on yhdistävä tekijä, vaikka organisaatio tai tehtävänkuva olisi erilainen.

Vuoden 2025 työvoimapalvelu-uudistuksessa, jolloin työvoimapalveluiden vastuu siirtyvät kunnille olisi tärkeää muistaa tehtävänkuvan tärkeys ja että se säilytettäisiin kunnilla. Työkykykoordinaattoreiden tehtävänkuvan tarpeellisuus työvoimapalveluissa on tunnistettu ja heillä on laaja-alaista osaamista osatyökykyisten palvelussa. Koordinaattorit ovat osatyökykyisten työnhakijoiden palveluverkoston koordinoiva taho, jolla on alueellinen ja kokonaisvaltainen ymmärrys kohderyhmän tarpeista ja mahdollisuuksista. Koordinaattorit hallitsevat alueiden osatyökykyisten palvelujen palvelutarjonnan ja tuovat mukanaan moniammatillisen verkostoyhteistyön. Myös TE- toimistojen osatyökykyisiä asiakkaita on laaja-alaisesti, jokaisella TE- toimiston osastolla. Työkykykoordinaattorit ovat palvelu, joka osaa tunnistaa koko TE- hallinnon asiakaskunnan tarpeet kuten myös henkilöstön perehdytystarpeet. Kunnat hyötyisivät Työkykykoordinaattoreiden osaamisesta joiden vastuulla voisi olla alueellisten työkykypalvelujen koordinointi, olemassa olevan ja uuden henkilökunnan perehdytys osatyökykyisten palveluihin, sekä kuntakohtainen kehittäminen, osatyökykyisten tunnistamisen ja työllistämisen näkökulmasta (kuvio 25). Kunnat saisivat lisäarvoa

myös koordinaattoreiden erikoisosaamisesta kuten työolosuhteiden järjestelytuen osaamiskokonaisuudesta, sillä usealla paikkakunnalla päätösten tekeminen oli keskitetty Työkykykoordinaattorin vastuulle. Kuntien olisi hyvä huomioida muutoksessa myös Työkanava Oy:n merkitys, jonka tarpeellisuus varmasti kasvaa tulevaisuudessa, ja yhtiö jalkautuu eri puolelle Suomea.

Työkykykoordinaattorit ovat myös Työkanava Oy:n osaamiskokonaisuuden erikoisosaajia, josta on varmasti suuri hyöty kunnissa. Työkanava Oy mahdollistaa osatyökykyisten työllistämisen tulevaisuudessa suoraan yrityksiin, joka tukee varmasti jokaista kuntaa onnistumaan osatyökykyisten työllistämässä myös vuonna 2025.

TE-TOIMISTOJEN TYÖKYKYKOORDINAATTORIT



Kuvio 25/ Työkykykoordinaattorit kunnissa vuonna 2025 (kuvio: Saaremäel 2024)

Kuten Työ- ja elinkeinoministeriö (Wessman 2022) totesi, ”*Työ- ja elinkeinoministeriöltä tulevien rahoitusten on tarkoitus antaa alueille mahdollisuus uudenlaisiin toimintamalleihin. Rahoitus on aina määräaikainen, johtuen eri hallituskausien kärkihankkeiden päättymisistä. Rahoitus onnistuu parhaimmillaan siten, että alueet kokevat rahoitusten kautta tulleen toimintamallin niin hyväksi, että vakinaistavat palvelun osaksi omaa toimintaansa*”. Tämä tutkimus osoittaa rahoituksen onnistumisen Työkykyohjelman aikana erinomaisesti, sillä palvelu jatkuu osana TE-toimistojen vakinaista palvelukokonaisuutta.

9.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Työ- ja elinkeinoministeriön rahoitukseen liittyvässä tutkimuksessa on huomioitu Valtion eettiset säännöt ja noudatettu hyvän tieteellisen käytännön lähtökohtia. Eettisyyttä lisää haastateltavien omat mielipiteet sekä tutkittavien Työkykykoordinaattoreiden osallistuminen on ollut vapaaehtoista. Osallistujille on annettu selvät ohjeet, aikataulut sekä tutkimuksen tarkoitus sekä julkaisusäännöt (Heikkilä 2008). Huomioitava on, että vaikka Työ- ja elinkeinoministeriö on antanut ohjeet rahoituksen käytölle, saattaa tutkimuksen tulos olla ristiriidassa ministeriön ohjeiden kanssa.

Tutkimuksen eettisyyden ja luotettavuuden arvioinnissa haasteena voi olla se, että tutkija antaa ennako-odotusten määrätä suuntaa tai tutkijan asema saattaa vaikuttaa tuloksiin. Tässä tutkimuksessa tutkimuksen teki TE-toimiston työkykykoordinaattori, jonka titteli voi heikentää saatujen vastausten laatua. Myös haastatteluun osallistuvan motivaatio on avainasemassa, haastattelun onnistumisen kannalta. Jos haastateltavalla on kiire eikä ehdi panostamaan haastatteluun, voi vastaukset olla pintapuolisia (Hyvärinen 2019). Tutkimuksen haastatteluun varattiin yhden tunnin pituinen aika ja varmistettiin ettei aikaraja ylity. Siten varmistettiin haastatteluajan tehokas käyttö eikä asia jäänyt kesken. Samoin kyselyyn vastaamiselle annettiin tarpeeksi aikaa.

Hyväri & Vuokila-Oikkonen (2020), mukaan kvalitatiivisessa tutkimuksessa voidaan luotettavuutta tarkastella tutkitun materiaalin pohjalta. Paras luotattavuus syntyy sieltä missä tutkimuskohde on. Esihenkilöille suunnattujen haastattelujen luotettavuutta voi heikentää tilanne, jossa vastaukset koskevat vain yhtä henkilöä. Eli tilanteessa, jossa alueella oli vain yksi Työkykykoordinaattori. Tuolloin esihenkilön vastausta ei voida tutkimuksen vastausten perusteella yleistää, vaan arviointi koskee yhtä henkilöä ja siten voi myös muuttaa esihenkilön vastausta positiivisempaan suuntaan.

Sama tilanne Webropol- kyselyn vastauksissa, jossa alueella on vain yksi Työkykykoordinaattori, sillä arvioitava on tunnistettavissa.

Haastattelujen kautta voi syntyä myös ristiriitoja. Esihenkilöiden haastattelujen tulos ja Työkykykoordinaattoreiden omat mielipiteet saattavat olla ristiriidassa toistensa kanssa. Haastattelut pidettiin esihenkilöille, jolloin mielipiteen luotettavuus voitaisiin arvioida olevan realistinen mutta ihmisen oma kokemus saattaa olla päinvastainen kuin esihenkilön mielipide. Ristiriitaa tuottaa myös Työ- ja elinkeinoministeriön antama valtakunnallinen tehtävänkuvaa. Tehtävänkuvaa on laadittu muutamalla lauseella ja on voitu tulkita 15 eri alueella eri tavalla, ottaen huomioon alueen koon ja toimiston näkemyksen Työkykykoordinaattorin tehtävänkuvan tarpeellisuudesta.

Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu tutkimustyön hyvän hallintokäytännön noudattaminen. Tutkimustyön huolellisuus ja tarkkuus, tieteellisen tiedon luonteen mukainen avoimuus tutkimustulosten julkaisussa ja tutkimusaineiston säilyttäminen. Sekä muiden tutkijoiden arvostaminen, tieteelliset kriteerit täyttävä suunnittelu, toteutus ja raportointi (Hyvärinen 2019). Tutkimuksessa pyrittiin käsittelemään aineistoa tutkimuksen eettisten vaatimusten mukaisesti. Tutkimus ei ollut anonyymi vaan julkinen ja siten kaikkien vastaukset ovat nähtävillä Työkykyohjelman loppuraportissa. Haastateltavat ovat olleet tietoisia julkisuudesta ja jokainen on vapaaehtoisesti osallistunut tutkimukseen.

Tutkimuksessa on huomioitu Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK), ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet. Tutkimus on toteutettu perustuslakia ja ihmisen oikeuksia noudattaen. Tutkimuksesta ei aiheudu haittaa tai vahinkoa tutkimuskohteille (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019).

Lähteet

Aarnio, A. 2009. Yliopiston oppimis- ja opetuskäsitteet murroksessa Teknillistieteellisen alan opettajien käsityksiä ja lähestymistapoja alan oppimiseen ja opetukseen. Kasvatustieteen laitos. Helsingin yliopisto. Viitattu 6.3.2024

Berghäll, A. 2023. Osatyökykyinen vai täsmätyökykyinen? Valtioneuvosto. <https://valtioneuvosto.fi/-/1410829/osatyokykyinen-vai-tasmatyokykyinen-> Viitattu 6.3.2024

Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. 2006. Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000- tutkimuksen tuloksia. Hakapaino Oy. Helsinki 2006. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/78368/tyokyvyn_ulottuvuudet_7.pdf Viitattu 6.3.2024

Haatanen, J. 16.2.2022. Osatyökykyisiä tarvitaan työmarkkinoille. Työ- ja elinkeinoministeriö. <https://tem.fi/-/osatyokykyisia-tarvitaan-tyomarkkinoille> Viitattu 6.3.2024

Hankehumpaa vai vaikuttavaa kehittämistyötä? 2023. LAB Open. <https://www.labopen.fi/lab-pro/hankehumpaa-vai-vaikuttavaa-kehittamistyota/> Viitattu 6.3.2024

Heinonen, E., Hämäläinen, K., Räisänen, H., Sihto, M. & Tuomala, J. 2004. Mikä on työvoimapolitiikka? Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. Gummerus Kirjanpito Oy. [untitled \(doria.fi\)](untitled (doria.fi)) Viitattu 6.3.2024

Historia. 5.7.2022. Työ- ja hyvinvointilaitos. Viitattu 7.12.2023 <https://thl.fi/fi/thl/tietoameista/historia> Viitattu 6.3.2024

Historiaa. 2023. Sosiaali- ja terveysministeriö. <https://stm.fi/ministerio/historiaa> Viitattu 6.3.2024

Heikkilä, A., Jokinen, P. & Nurmela, T. 2008. Tutkiva kehittäminen. Helsinki: WSOY. Viitattu 6.3.2024

Huttunen, J. 5.11.2020. Mitä terveys on? Lääkärikirja: Duodecim. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00903> Viitattu 6.3.2024

Hyväri, S & Vuokila-Oikonen, P. 2020. Tutkimus- ja kehittämistyön luotettavuus. Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas. [Tutkimus- ja kehittämistyön luotettavuus - Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas 2.0 - Tiedonhaun oppaat: Resource Guides at Diaconia University of Applied Sciences \(diak.fi\)](Tutkimus- ja kehittämistyön luotettavuus - Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas 2.0 - Tiedonhaun oppaat: Resource Guides at Diaconia University of Applied Sciences (diak.fi)) Viitattu 6.3.2024

Hyvärinen, T. 02.2019. Työttömien työ- ja toimintakyvyn tukeminen. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus. https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/20303/urn_nbn_fi_uef-20190154.pdf Viitattu 6.3.2024

Hyvärinen, M., Suoninen, E. & Vuori, J. 2023. Laadullisen tutkimuksen aineistot. Tietoarkisto. Tampereen yliopisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-aineistot> Viitattu 6.3.2024

ICF-luokitus. 2023. Terveyden ja hyvinvointilaitos. <https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/icf-luokitus> Viitattu 6.3.2024

Juha Sipilän hallitusohjelma. 29.5.2015. Pääministeri Juha Sipilän hallituksen strateginen ohjelma. Hallituksen julkaisusarja. Valtioneuvoston kanslia. [Ratkaisujen Suomi : Pääministeri Juha Sipilän hallituksen strateginen ohjelma 29.5.2015 \(valtioneuvosto.fi\)](https://www.valtioneuvosto.fi/juhasipilan-hallituksen-strateginen-ohjelma-29-5-2015) Viitattu 6.3.2024

Järppinen, T. 2018. Selvityshenkilöt ehdottavat työkykyohjelmaa- järjestöjen merkitys myönnetään. Vates. [Selvityshenkilöt ehdottavat työkykyohjelmaa - järjestöjen merkitys myönnetään | Vates](https://www.vates.fi/selvityshenkilot-ehdottavat-tyokykyohjelmaa-jarjestojen-merkitys-myonnetaan) Viitattu 6.3.2024

Kukkonen, T. 2009. Väitöskirja: Vastuun uusjako. Vajaakuntoisten työkyky ja työllistyminen yritysten näkökulmasta. Joensuu: Joensuun yliopisto. Viitattu 6.3.2024

Lainsäädäntö. 2023. Työ- ja elinkeinoministeriö. [Työlainsäädäntö - Työ- ja elinkeinoministeriön verkkopalvelu \(tem.fi\)](https://tem.fi/tyo-ja-elinkeinoministerion-verkkopalvelu) Viitattu 6.3.2024

Leinonen, R. 2018. Sisällönanalyysi. Viitattu 6.3.2024

Leppäkangas, M. 2016. Osatyökykyisten integrointi organisaatioon. Vaasan yliopisto. https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/2647/osuva_7161.pdf Viitattu 6.3.2024

Mattila-Wiro, P & Tiainen, R. 2019. Osatyökykyisille tie työelämään (OTE) kärkihankkeen tuloksia ja suosituksia. Kaikki mukaan työelämään. Sosiaali- ja terveysministeriö. Valtioneuvosto. [Kaikki mukaan työelämään Osatyökykyisille tie työelämään \(OTE\) kärkihankkeen tuloksia ja suosituksia \(valtioneuvosto.fi\)](https://www.valtioneuvosto.fi/kaikki-mukaan-tyoelamaan-osatyokykyisille-tie-tyoelamaan-ote-karkihankkeen-tuloksia-ja-suosituksia) Viitattu 6.3.2024

Millä pääsemme hankehumpasta eroon? 2021. Sitra. <https://www.sitra.fi/artikkelit/milla-paasemme-hankehumpasta-eroon/> Viitattu 6.3.2024

Ministeriö. 2022. Työ- ja elinkeinoministeriö. <https://tem.fi/ministerio> Viitattu 6.3.2024

Ministeriön historiaa. 2023. Työ- ja elinkeinoministeriö. [Historiaa - Työ- ja elinkeinoministeriön verkkopalvelu \(tem.fi\)](https://tem.fi/ministerion-historiaa) Viitattu 6.3.2024

Miten arvioida ja mitata työkykyä. 2023. Ilmarinen. <https://www.ilmarinen.fi/tietoa-ilmarinessa/ajankohtaista/blogit-ja-artikkelit/2021/miten-arvioida-ja-mitata-tyokykya/> Viitattu 6.3.2024

Nevala, N. Turunen, J., Tiainen, R. & Mattila-Wiro, P. 2015. Osatyökykyiset työssä- toimintamallin (Osku) toteutuminen ja hyödyt erilaisissa toimintaympäristöissä. Tutkimusraportti. Sosiaali- ja terveysministeriö. Työterveyslaitos. [d19bf119-70f8-427c-8201-b4e045c8b3a8 \(stm.fi\)](https://www.ttl.fi/julkaisut/19bf119-70f8-427c-8201-b4e045c8b3a8) Viitattu 6.3.2024

Osatyökykyiset työssä-ohjelma. 2013. Osatyökykyisten työllistämistä edistävien säädösmuutostarpeiden ja palvelujen arviointi. Sosiaali- ja terveysministeriön raportti. [Microsoft Word - osatyökykyiset loppuraportti.doc \(valtioneuvosto.fi\)](https://www.valtioneuvosto.fi/microsoft-word-osatyokykyiset-loppuraportti.doc) Viitattu 6.3.2024

Osatyökykyisyys. 2023. Terveyden ja hyvinvointilaitos. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/iisisti-toihin/osatyokykyisyys> Viitattu 6.3.2024

Peltola, S., Pihlavuori, P. & Niemi, Jaana. 2019. Työtä kykyjesi mukaan. TE-palvelujen työkykykoordinaattoripilotoinnit osatyökykyisten työllistämisen edistämiseksi. Loppuraportti. Viitattu 6.3.2024

Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulma ja menetelmät. Tallinna: Printon Trükikoda. Viitattu 6.3.2024

Pääministeri Jyrki Kataisen hallitusohjelma. 2011. Avoin, oikeudenmukainen ja rohkea Suomi. Valtioneuvoston kanslia. [Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma - Valtioneuvoston verkkopalvelu](#) Viitattu 6.3.2024

Saaremäel, K. 2022. Tutkimus, koskien TE-toimiston esihenkilöitä. Viitattu 6.3.2024

Saaremäel, K. 2022. Tutkimus, koskien Työkykykoordinaattoreita. Viitattu 6.3.2024

Taherdoost, H. 2016. Sampling Methods in Research Methodology: How to Choose a Sampling Technique for Research. https://www.researchgate.net/publication/319998246_Sampling_Methods_in_Research_Methodology_How_to_Choose_a_Sampling_Technique_for_Research Viitattu 6.3.2024

TE-palvelustrategia. 2020. Valtion työvoima- ja yrityspalveluita koskeva palvelustrategia vuosille 2021–2023. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työelämä. [TE-palvelustrategia : Valtion työvoima- ja yrityspalveluita koskeva palvelustrategia vuosille 2021–2023 - Valto \(valtioneuvosto.fi\)](#) Viitattu 6.3.2024

TE-palvelut. 2022. Työ- ja elinkeinoministeriö. <https://tem.fi/julkiset-tyovoima-ja-yrityspalvelut> Viitattu 6.3.2024

TE-palvelut tukevat työllisyyttä. 2023. Julkiset työvoima- ja yrityspalvelut. Työ- ja elinkeinoministeriö. [Julkiset työvoima- ja yrityspalvelut - Työ- ja elinkeinoministeriön verkkopalvelu \(tem.fi\)](#) Viitattu 6.3.2024

TE-palvelupilotit osatyökykyisten työnhakijoiden tarpeisiin. 2023. Työ- ja elinkeinoministeriö. <https://tem.fi/te-palvelupilotit> Viitattu 6.3.2024

Tuet ja korvaukset. 2023. Työ- ja elinkeinoministeriö. <https://tem.fi/tuet-ja-korvaukset> Viitattu 6.3.2024

Tulevaisuuden työkyky rakennetaan yhdessä. 2023. VARMA. <https://www.varma.fi/ajankoh-taista/blogit-ja-podcastit/blogit/2023-q3/tulevaisuuden-tyokyky-rakennetaan-yhdessa/> Viitattu 6.3.2024

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisu 3. Viitattu 6.3.2024

Tuomi J & Sarajärvi A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki. Viitattu 6.3.2024

- Työelämä. 2023. Työ- ja elinkeinoministeriö. Vastuualueet. [työ- ja elinkeinoministeriön työelämä-vastuualue - Työ- ja elinkeinoministeriön verkkopalvelu \(tem.fi\)](#) Viitattu 6.3.2024
- Työkanava Oy. 2022. Työ- ja elinkeinoministeriö [Työkanava Oy - Työ- ja elinkeinoministeriön verkkopalvelu \(tem.fi\)](#) Viitattu 6.3.2024
- Työkyky. 2023. STTK ry. <https://www.sttk.fi/aihe/tyokyky/> Viitattu 6.3.2024
- Työkyky. 2023. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky> Viitattu 6.3.2024
- Työkykykoordinaattori, mitä oikein teet? 2015. Työpiste. Verkkolehti. [Työkykykoordinaattori, mitä oikein teet? | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#) Viitattu 6.3.2024
- Työkykykoordinaattori on sote- ja työelämäpalvelujen asiantuntija. 2018. Sosiaali- ja terveysministeriö. [Työkykykoordinaattori on sote- ja työelämäpalvelujen asiantuntija - Sosiaali- ja terveysministeriö \(stm.fi\)](#) Viitattu 6.3.2024
- Työkykykoordinaattori tukenasi. 2023. TE-palvelut. <https://toimistot.te-palvelut.fi/satakunta/tyokykykoordinaattori> Viitattu 6.3.2024
- Työkykykoordinaattorit. 2023. Työmarkkinatori. [Uuden työntekijän löytäminen - Rekrytointi - Työmarkkinatori \(tyomarkkinatori.fi\)](#) Viitattu 6.3.2024
- Työkykyohjelma. 2022. Sosiaali- ja terveysministeriö. [Työkykyohjelma - Sosiaali- ja terveysministeriö \(stm.fi\)](#) Viitattu 6.3.2024
- Työkykyohjelma. 2021. Työ- ja elinkeinoministeriö. Pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelma. <https://tem.fi/tyokykyohjelma> Viitattu 6.3.2024
- Työkykyohjelma. 2022. Työ- ja elinkeinoministeriö [Työkykyohjelma - Työ- ja elinkeinoministeriön verkkopalvelu \(tem.fi\)](#) Viitattu 6.3.2024
- Työkykyohjelma 2019–2023: Loppuraportti. Valtioneuvosto. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/164849> Viitattu 6.3.2024
- Työkykyohjelman toimenpiteet työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonalalla. 2021. Työkykyohjelma. Työ- ja elinkeinoministeriö. <https://tem.fi/tyokykyohjelman-toimenpiteet-tem-n-hallinnonalalla> Viitattu 6.3.2024
- Työkykytalo. 2023. Työkyky. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky> Viitattu 6.3.2024
- Työkyvyn arviointi. 2023. Työeläkevakuuttaja TELA ry. <https://www.tela.fi/tyoelakejarjestelma/tyokyky-ja-sen-merkitys/tyokyvyn-arviointi/> Viitattu 6.3.2024
- Työkyvyn ylläpitäminen ja osatyökykyiset. 2023. Työ- ja elinkeinoministeriö. <https://tem.fi/tyokyvyn-yllapitaminen-ja-osatyokykyiset> Viitattu 6.3.2024

Työllisyyskatsaus. 2022. Työ- ja elinkeinoministeriö. Marraskuu 2022.
[Työllisyyskatsaus Marraskuu 2022 \(valtioneuvosto.fi\)](#) Viitattu 6.3.2024

Työmarkkinatori. 2022. KEHA-keskus. <https://tyomarkkinatori.fi/> Viitattu 6.3.2024

Työntekijöitten työkyvyn tukeminen ja edistäminen. 2023. Ilmarinen. <https://www.ilmarinen.fi/tyonantaja/tyokyvyn-edistaminen/> Viitattu 6.3.2024

Työterveyshuolto ja työkyvyn ylläpito. 2023. Sosiaali- ja terveysministeriö. <https://stm.fi/tyoelama/tyoterveys> Viitattu 6.3.2024

Työtä kykyjesi mukaan. 2018. TE-palvelujen työkykykoordinaattoripilotoinnin osatyökykyisten työllistämisen edistämiseksi. Euroopan Unioni. Euroopan sosiaalirahasto. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 6.3.2024

Työttömän työnhakijan terveystarkastus. 2023. TE-palvelut. <https://toimistot.te-palvelut.fi/etela-pohjanmaa/tyottoman-tyonhakijan-terveystarkastus> Viitattu 6.3.2024

Työpoliittinen aikakausikirja. 2019. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki.
[IP1708223 TEM työpoliittinen 3 19.pdf \(valtioneuvosto.fi\)](#) Viitattu 6.3.2024

Valtioneuvoston historia. 2022. Valtioneuvosto. [Historiaa \(valtioneuvosto.fi\)](#) Viitattu 6.3.2024

Vammaisten ja osatyökykyisten työllisyys lukuina. 2023. VATES-säätiö sr. <https://www.vates.fi/vates/medialle/osatyokykyiset-numeroina.html> Viitattu 6.3.2024

Wessman, J & Keyriläinen, M. 2022. Työ- ja elinkeinotoimisto. Tutkimuskysymysten tarkistus. Viitattu 6.3.2024

Wessman, J. & Keyriläinen, M. Työ- ja elinkeinoministeriö. Työkykykoordinaattoreiden määrää lisätään. [Työkykykoordinaattorien määrää lisätään - Työ- ja elinkeinoministeriön verkkopalvelu \(tem.fi\)](#) Viitattu 6.3.2024

Liitteet

Liite 1. Saatekirje TE-toimiston esihenkilöille

Teen Työ- ja elinkeinoministeriölle tutkimusta, koskien Työkykykoordinaattoreiden rahoituksen käyttöä alueilla. Tutkimus on osa opinnäytetyötä, joka koskee Työ- ja elinkeinoministeriön rahoituksen käyttöä alueille, onnistumisia ja jatkosuunnitelmia.

Minulle tulee kaksi tutkimusmateriaalia, jotka analysoin. Toinen on kysely työkykykoordinaattoreille ja toinen on henkilökohtainen 1 h Teams-haastattelu joka alueen työkykykoordinaattoreiden esihenkilölle.

Sain teidän yhteystietonne, alueenne Työkykykoordinaattorilta.

Tosiaan kyseessä on haastattelu, jossa Työ- ja elinkeinoministeriö toivoo minun selvittävän, miten alueilla on Työkykykoordinaattoreiden palkkaamiseen suunnattu rahoitus käytetty, miten on alueilla onnistuttu ja miten TE-toimistot aikovat jatkaa palvelua sitten vuonna 2023. Ja jos ei ole onnistuttu tai vakinaistamista ei ole tarkoitus toteuttaa, niin hiukan syitä siihen. Ja tietenkin työnantajayhteistyön rakentumisesta alueille.

Sopisiko 1 tunnin Teams teille näinä ajankohtina?

Liite 2. Saatekirje Työkykykoordinaattoreille

Kysely Työkykykoordinaattoreille, oman työn onnistumisesta

Työkykyohjelman Työkykykoordinaattoreiden rahoitus myönnettiin Työ- ja elinkeinoministeriöstä 15:sta eri TE-toimistoille vuosille 2020–2022. Olet toiminut Työkykykoordinaattorin tehtävänkuvassa meneillään olevan Työkykyohjelman aikana. Nyt on aika kysellä sinun kuulumisiasi.

Kyselyllä selvitetään, miten koet oman tehtäväsi onnistumisia ja mitä olisit tehnyt toisin. Suurimman osan työ jatkuu myös ensi vuodelle, joka mahdollistaa valtakunnallisen verkoston jatkumisen ja vakinaistamisen myös vuoden 2023 alusta alkaen.

Selvityksen tavoitteena on antaa Työ- ja elinkeinoministeriölle valtakunnallinen kokonaiskuva, Työkykykoordinaattoreiden omista mielipiteistä, koskien työnkuvaa ja rahoituksen käyttöä alueilla. Selvityksen tulos kootaan yhteenvetona ja anonymisti Työ- ja elinkeinoministeriön tarpeisiin, eli vaikka ilmoitat alueen, ei julkaista vastaustasi aluekohtaisesti.

Liite 3. Kysely TE-toimiston esihenkilöille

Vastaaajien kokonaismäärä: 19

Haastattelukysymykset, koskien Työ- ja elinkeinoministeriön rahoitusta.

1. Montako Työkykykoordinaattorin HTV:tä Työ- ja elinkeinoministeriö tarjosi alueelle Työkykyohjelman myötä?
 - a. Oliko määrä riittävä?
2. Oliko alueella entuudestaan Työkykykoordinaattoreita ennen TEM:n rahoitusta?
3. Luotiinko tehtävänkuvat Työ- ja elinkeinoministeriön ohjeistuksen mukaisesti, vai jouduttiinko tehtävänkuvia muokkaamaan?
 - a. Jos jouduttiin, miksi?
 - i. Mitä muutettiin?
4. Oliko tehtävänkuvat alueelle tarpeellisia?
 - a. Perustelu
5. Lyhyt kuvaus alueella toimivien työkykykoordinaattoreiden tehtävästä
6. Minkälaisia onnistumisia alueella on ollut työkykykoordinaattoreiden myötä?
7. Onko ollut mahdollisia epäonnistumisia?
 - a. Mistä epäonnistumiset johtuvat?
8. Ovatko työkykykoordinaattorit alueella tunnettuja?
9. Onko työkykykoordinaattoreista lisäarvoa alueellenne?
10. Osallistuvatko Työkykykoordinaattorit kehitystyöhön?
 - a. Kyllä, miten?
 - b. Ei, mistä syystä?
11. Miten työnantajiin kohdistuva kehitystyö on alueella onnistunut?
 - a. Onko luotu jotain uutta?
 - b. Jos ei ole, mistä se johtuu?
12. Jatkaako alueen TE-toimisto työkykykoordinaattoreiden tehtäviä vuoden 2023 alusta alkaen?
 - a. Jos ei jatka, mistä se johtuu?
13. Onko jotain muuta mitä haluaisit vielä kertoa?

Liite 4. Kysely Työkykykoordinaattoreille

Vastaajien kokonaismäärä: 21

Kysymykset Työkykykoordinaattoreille, Webropol-kysely.

1. Millä alueella toimit Työkykykoordinaattorina?
2. Kuvaile lyhyesti tehtäväkuvaasi
3. Oletko käynyt työkykykoordinaattorikoulutuksen?
 - a. kyllä
 - b. ei
4. Miten työtehtäväsi jakautuu? Ilmoita prosenteissa.
 - a. Työnhakijapalvelut
 - b. Työnantajapalvelut
 - c. Verkostotyö
 - d. Kehitystyö
 - e. Muu
5. Kysymys kehitystyöhön osallistumisesta (valitse toinen ja perustele
 - a. Mainitsit tekeväsi kehitystyötä. Millaista kehitystyötä teet?
 - b. Mainitsit ettei työsi sisällä kehitystyötä. Osaatko sanoa miksi ei?
6. Kuinka tyytyväinen olet työnkuvaasi?
 - a. Erittäin tyytyväinen
 - b. Hyvin tyytyväinen
 - c. Tyytyväinen
 - d. Melko tyytymätön
 - e. Erittäin tyytymätön
7. Onko jotain, mitä olisit toivonut työnkuvassasi olevan toisin?
 - a. Kyllä, mitä?
 - b. En
8. Onko työtehtäväsi vastannut hakuilmoituksessa ilmoitettua työnkuvaa?
 - a. Kyllä
 - b. Ei. Millä tavalla työnkuvasi on eronnut hakuilmoituksessa ilmoitetusta työnkuvasta?
9. Onko työtehtäväsi vastannut Työ- ja elinkeinoministeriön kuvamaa tehtäväkuvaasi?
 - a. Kyllä
 - b. Ei. Millä tavalla työnkuvasi on eronnut ilmoitetusta työnkuvasta?
10. Koetko työtehtäväsi tarpeelliseksi alueella?
 - a. Kyllä. Millaisia onnistumisia alueellasi on saavutettu Työkykykoordinaattorin tehtävän kuvan ansiosta?
 - b. En
11. Millaisia mahdollisia haasteita olet kohdannut työssäsi työkykykoordinaattorina?
12. Onko jotain, mitä olisit toivonut työnkuvassasi olevan toisin?
13. Jatkuuko työsi työkykykoordinaattorina 1.1.2023 alkaen?
14. Kiitos paljon vastauksista! Tässä voit vielä halutessasi vapaasti kertoa työstäsi sekä tehtävistäsi.

Liite 5. Tiivistelmä tutkimuksesta

Työ- ja elinkeinoministeriön työkykykoordinaattorit Työkykyohjelman aikana

Miten rahoitus, jonka työ- ja elinkeinoministeriö myönsi työkykykoordinaattoreiden lisäämiseen TE-toimistoihin, käytettiin alueilla

Katre Saaremäel

Työ- ja elinkeinoministeriö myönsi lisäresurssin kaikkiin 15 TE-toimistoon työllistämällä vuoden 2020–2022 aikana työkykykoordinaattoreita, joiden työtehtäviin kuuluu osatyökykyisten työllistämiseen liittyvä kehitystyö. Tavoitteena oli myös rakentaa osatyökykyisten työllistämiseen liittyvää yritysysteistyötä sekä alueellisia verkostoja ja palvelupolkuja osatyökykyisten työllistämisen näkökulmasta (Työkykyohjelma 2021). Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten työ- ja elinkeinoministeriön myöntämä rahoitus käytettiin eri alueilla, ja juurrutettiin osatyökykyisten työllistämiseen liittyvät palvelut osaksi TE-toimistojen palveluja rahoituksen päätyttyä. Samoin haluttiin selvittää työkykykoordinaattoreiden omia henkilökohtaisia kokemuksia rahoituksen aikana ja tulevan hallituskauden rahoitusten kohdistamisideoita aiheeseen liittyen. Haastateltavina olivat työkykykoordinaattorit ja heidän esihenkilönsä TE-toimistossa. Tutkimuksen kohteena oli neljä kokonaisuutta: alueen ymmärrys tehtävänkuvasta, resurssien riittävyys sekä yritysysteistyön ja valtakunnallisen kehitystyön merkitys.

JOHDANTO

Tutkimuksen kohteena oli työ- ja elinkeinoministeriön Työkykyohjelman myöntämän rahoituksen käyttö eri TE-toimistoissa. Työ- ja elinkeinoministeriö myönsi rahoituksen jokaiselle 15 TE-toimistolle Työkykykoordinaattoreiden lisäämiseksi vuosille 2020–2022. Määräraha vaihteli yhden–kolmen henkilötyövuoden välillä kutakin aluetta kohden.

Työkykyohjelma on osa Sanna Marinin hallituksen hallitusohjelmaa. Työkykyohjelmasta vastaa työ- ja elinkeinoministeriö yhteistyössä sosiaali- ja terveysministeriön kanssa, joten hallinnonalat tukevat toisiaan. Sosiaali- ja terveysministeriö kehittää Työkykyohjelman aikana osatyökykyisten työkyvyn tuen palveluita ja työ- ja elinkeinoministeriö keskittyy osatyökykyisten työllistymisen esteiden purkamiseen ja työllistymisen vauhdittamiseen tavoitteenaan ehkäistä myös työttömyyden pitkittymistä (Työkykyohjelma 2022).

Työkykyohjelman tavoitteena on parantaa osatyökykyisten työllistymismahdollisuuksia ja mahdollistaa työssä jaksaminen työkyky huomioon ottaen (Työkykyohjelma 2021). Työ- ja elinkeinoministeriön mukaan (2022),

työvoiman ulkopuolella olevista osatyökykyisistä noin 65 000 henkilöllä olisi halu työllistyä. Tämän takia ministeriö etsii ratkaisuja osatyökykyisten työllistämiseen Työkykyohjelman kehittämien toimenpiteiden kautta. Ministeriön rahoitukset kohdistuvat työttömiin työnhakijoihin (Työkykyohjelma 2022).

Työ- ja elinkeinoministeriö myönsi kuuteen erilaiseen toimenpiteeseen rahoituksen Työkykyohjelman kautta. Yksi kohde oli lisäresurssin myöntäminen kaikkiin 15 TE-toimistoon työkykykoordinaattoreiden työllistämistä varten vuosien 2020–2022 aikana. Työkykykoordinaattoreiden työtehtäviin kuuluu osatyökykyisten työllistämiseen liittyvä kehitystyö. Tavoitteena oli myös rakentaa osatyökykyisten työllistämiseen liittyvää yritysyhteistyötä sekä rakentaa alueellisia verkostoja ja palvelupolkuja osatyökykyisten työllistämisen näkökulmasta (Työkykyohjelma 2021).

TE-toimistot kuuluvat työ- ja elinkeinoministeriön alaisuuteen. Työ- ja elinkeinoministeriö vastaa julkisesta työvoima- ja yrityspalveluja koskevasta lainsäädännöstä ja päättää, mitkä kehittämistavoitteet edellyttävät laajempia strategisia hankkeita toteutuakseen (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022). Työ- ja elinkeinoministeriö määrittelevät TE-

toimistoille viitekehykset ja mission, jonka sisällä TE-toimistot toimivat 15 eri alueella. TE-toimistot palvelevat muun muassa työnhakijoita, työnantajia ja maahanmuuttajia sekä kouluttavat osaavaa työvoimaa Suomeen (TE-palvelut 2022).

Työ- ja elinkeinoministeriön mukaan (2022), työkykykoordinaattoreiden tekemällä työllä tavoitellaan parempien palvelujen tarjoamista osatyökykyisille työnhakijoille TE-toimistoissa. Työkykykoordinaattorit ovat kuntoutuksen ammattilaisia. Tavoitteena on, että työvoiman kysyntä kohdistuisi entistä enemmän myös osatyökykyisiin työnhakijoihin. Työ- ja elinkeinoministeriö näkee tavoitteen onnistumisen edellytykseksi, että yritys-yhteistyötä kehitetään.

Työkykykoordinaattori ei ole uusi termi, sillä Juha Sipilän hallituksen hallituskaudella (2015–2019) oli käynnissä työkykykoordinaattoreiden pilottihanke (TKK-pilotti), jonka tavoitteena oli pilotoida työkykykoordinaattorin tehtävänkuvaa kymmenessä TE-toimistossa painotusten vaihdellessa alueittain. Osatyökykyisiä ei siis palveltu kokonaisvaltaisesti, vaan kohteeksi valittiin esimerkiksi erikoisammattioppilaitokset tai terveydenhuolto. Pilotissa oli mukana 12 henkilöä ja sitä koordinoi Varsinais-Suomen ELY-keskus (Työtä kykyjesi mukaan 2019). Jo

Sipilän hallituksen hallituskaudelta edeltäneellä Jyrki Kataisen hallituksen hallituskaudella (2011–2014) myönnettiin samanlaista rahoitusta muutama TE-toimistoon, ja jo tuolloin käytettiin työkykykoordinaattori-nimitystä. Sipilän hallituksen hallituskauden TKK-pilotin tulokset osoittivat, että työkykykoordinaattoreiden määrää on tarve lisätä. Tämän myötä Marinin hallituksen hallituskauteen kuuluvan Työkykyohjelman aikana on myönnetty rahoitus 20 työkykykoordinaattorin lisäämiseksi TE-toimistoihin.

Osalle alueista työkykykoordinaattorin tehtävänkuvaa oli uusi, koska kaikilla alueilla ei ollut aiemmin työkykykoordinaattorin tehtävää ollut. Toisilla alueilla palvelu jo oli osa TE-toimiston toimintaa.

Tutkimus toteutettiin haastattelemalla jokaisen TE-toimiston työkykykoordinaattorien esihenkilöt ja tekemällä Webropol-kysely kaikille rahoituksen alaisuudessa työtä tehneille työkykykoordinaattoreille.

Työ- ja elinkeinoministeriö lähetti vuonna 2020 TE-toimistoihin tehtävänkuvan: ”Työkykykoordinaattorien tehtävien tulee painottua työnantaja- ja yritys-yhteistyön kehittämiseen huomioiden osatyökykyisten työnhakija-asi-

akkaiden erityistarpeet, henkilöasiakaspalvelun sekä sisäisen ja ulkoisen yhteistyöverkoston hallintaan ja osaamisen vahvistamiseen. Tehtävän painotus voi vaihdella eri alueilla huomioiden alueen tarpeet” (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020).

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten alueet tulkitsivat tehtävänkuvan, muutettiin ko tehtävänkuvia aluetarpeen tai muiden tarpeiden mukaan, osallistuivatko työkykykoordinaattorit kehitystyöhön, palvelivatko he yrityksiä, perehdyttivätkö he henkilöstöä ja rakentuiko alueellisia verkostoja.

Toisena tavoitteena oli selvittää, miten työkykykoordinaattorit kokivat oman tehtävänkuvansa, millaisia onnistumisia heillä oli ja missä oli kehitettävää. Lisäksi selvitettiin, kokivatko työkykykoordinaattorit olevansa sellaisessa tehtävänkuvassa, jonka työ- ja elinkeinoministeriö oli määritellyt, vai oliko tehtävänkuva erilainen ja jos oli, niin mistä syystä. Tutkimuksen kohteena oli myös, miten yritysyritysteistyötä oli alueilla kehitetty työkykykoordinaattoreiden toimesta, millaisia kokemuksia niistä oli saatu ja millaisia uusia toimintatapoja oli osatyökykyisten työllistämisen näkökulmasta rakennettu.

Tutkimuksella tavoiteltiin lisäksi jatkosuosituksia seuraavalle hallituskaudelle ja vinkkejä, mihin työkykypalveluiden rahoitusta voisi suunnata työkykykoordinaattoreiden kokemusten pohjalta.

Tutkimuksessa pyrittiin tuomaan esiin kaksi eri näkökulmaa, sekä esihenkilöiden että työkykykoordinaattoreiden. Tuloksia tarkasteltiin objektiivisesti. Tehtävänkuva on rakennettu kollektiivisesti nojaten työ- ja elinkeinoministeriön ohjeisiin. Tehtävänkuva on kuitenkin myös muokattu eri alueiden tarpeiden ja TE-toimistojen esihenkilöiden näkemysten mukaan.

Tutkimus osoitti, että tehtävänkuvan rakentaminen onnistui parhaiten niissä TE-toimistoissa, joissa esihenkilö antoi työkykykoordinaattoreille vapaat kädet kehittävät toimintaansa. Liian tarkkaan rajattu tehtävänkuva taas esti onnistuneen kehitystyön.

Yritysyhteistyön rakentaminen ja kehittäminen onnistui parhaiten alueilla, joilla yksi työkykykoordinaattori oli palkattu tekemään pelkästään yritysyritysteistyötä, ja hänellä oli apunaan toinen työkykykoordinaattori, joka keskittyi henkilöasiakkaiden palvelemiseen. Tällaisen tiimityön ansiosta oli mahdollista keskittyä pelkkään yhteistyön kehittämiseen

yrittäjien kanssa. Siltikin tutkimus osoitti, että Työ- ja elinkeinoministeriön palvelupilotin tulo alueille saattoi siirtää Työkykykoordinaattorin työn tekemisen kokonaan pilotin hallintoihin.

Keskeisenä esille nousi resurssipula, jonka koettiin olleen esteenä yritys yhteistyön rakentamiselle. Suurimmassa osassa alueista oli yksi työkykykoordinaattori, joten aika ei riittänyt kaikkeen. Suurin osa alueista poisti tehtävänkuvasta ensimmäisenä yritys yhteistyön, mutta syytä sille, miksi juuri yritys yhteistyö päätettiin jättää pois, ei osannut kukaan haastatelluista kertoa. Työkykykoordinaattoreiden haastatteluista nousi esille kuitenkin vahva halu tehdä yritys yhteistyötä, ja jokainen alue haluaisi panostaa siihen enemmän. Työnkuvan laajuus kuitenkin tuntuu estävän tämän osa-alueen toteuttamisen kokonaan.

Tutkimukseen haastateltiin esihenkilöt 15 eri TE-toimistosta, yksi–kolme henkilöä kustakin. Haastattelut toteutettiin Teams-alustalla. Esihenkilöille esitettiin 13 kysymystä, jotka oli suunniteltu yhteistyössä työ- ja elinkeinoministeriön kanssa.

Tutkimukseen osallistui myös 21 työkykykoordinaattoria, jotka oli palkattu työ- ja

elinkeinoministeriön tehtävää varten kohdistamalla rahoituksella. Kysely lähetettiin alun perin 31 henkilölle, joiden tiedettiin palkatun rahoituksella, mutta osa oli ehtinyt jo vaihtaa työpaikkaa. Työkykykoordinaattorit vastasivat Webropol-kyselyyn, joka sisälsi 14 kysymystä, jotka oli hahmoteltu yhteistyössä työ- ja elinkeinoministeriön kanssa. Vastauksia analysoitiin laadullisin menetelmin.

Haastattelulla ja kyselyllä haettiin vastauksia siihen, miten eri TE-toimistot olivat tulkinneet työ- ja elinkeinoministeriön määrittelemän tehtävänkuvan, joka oli sama kaikille alueille. Pyrittiin myös selvittämään, miten työkykykoordinaattorit saivat osallistua kehitystyöhön, millaisia onnistumisia heillä oli ollut, miten heidän työnsä näkyi alueilla ja miten yrityksiin kohdistuva kehitystyö oli alueilla onnistunut. Lisäksi haettiin syitä sille, jos jokin osa tehtävänkuvasta on jäänyt vähemmälle huomiolle.

Tutkimuksessa haettiin TE-toimiston näkökulmaa palvelun juurruttamisesta alueille. Työ- ja elinkeinoministeriön näkökulma on tarjota eri hallituskausien aikana rahoituksia TE-toimistoihin, ja mikäli rahoituksen käyttö onnistuu alueilla tavoitteiden mukaisesti, alue vakinaistaa palvelun osaksi TE-toimiston palvelukokonaisuutta.

Tutkimuksessa kerättiin myös mielipiteitä siitä, miten seuraavalla hallituskaudella voitaisiin käyttää osatyökykyisille suunnattuihin palvelukokonaisuuksiin tarkoitettua rahoitusta.

TUTKIMUSPROSESSI JA ANALYSOINTI

Tutkimus on osa sosiaali- ja terveysministeriön sekä työ- ja elinkeinoministeriön Työkykyohjelman tutkimuskokonaisuutta. Kun Työkykyohjelma käynnistyi, myönsivät molemmat ministeriöt rahoituksia pilotteihin ja hankkeisiin, jotka liittyivät osatyökykyisten palvelujen parantamiseen. Ministeriöiden yhteinen Työkykyohjelman arviointi sisältää kaikkien kokonaisuuksien arviointia. Työ- ja elinkeinoministeriö myönsi rahoituksen kuuteen eri kokonaisuuteen:

- Työkykykoordinaattoreiden lisäämiseen TE-toimistoihin
- TE-palvelupilotteihin
- Työkanava Oy:öön
- Työllisyyden vauhdittamiseen julkisilla hankinnoilla
- Osaamiskeskukseen ja strategiaan yhteiskunnallisille yrityksille sekä
- Osatyökykyisten yhteiskunnalliseen vaikuttavuuteen (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022).

Tämä tutkimus on osa Työkykyohjelman kokonaisvaltaista arviointia ja se kohdistuu kohteisiin, joihin työ- ja elinkeinoministeriö on myöntänyt rahoituksen, eli työkykykoordinaattoreiden määrän lisäämiseen TE-toimistoihin hallituskauden aikana 20 henkilötyövuodella ja sitä koskevaan toteutukseen, onnistumisiin ja kehittämisen kohteisiin.

Tutkimustuloksista nousi esille valtakunnallisen yhteistyön merkitys työkykykoordinaattoreille ja myös jokaiselle alueelle. Työkykykoordinaattorit aloittivat itsenäisesti valtakunnallisen yhteistyön ja kaikkien TE-toimistojen työkykykoordinaattoreista koostuva verkosto toimii itseohjautuvasti. Valtakunnallinen yhteistyö tulee jatkumaan myös hallituskauden päätyttyä.

TE-toimistojen esihenkilöiden haastattelut järjestettiin 19.9.–9.12.2022 välisenä aikana ja niihin osallistui 20 esihenkilöä kaikista Suomen TE-toimistoista 15 eri alueelta. Haastattelu kesti tunnin ja ne toteutettiin Teams-alustalla.

Haastateltaville esitettiin 13 kysymystä ja niistä saatiin tietoa:

- Miten eri alueet olivat tehtävänkuvan tulkinneet

- Mihin yksikköön Työkykykoordinaattorit oli sijoitettu TE-toimistoissa
- Millaisia tehtäviä he tekivät,
- osallistuvatko he kehitys- ja verkostotyöhön,
- Oliko Työkykykoordinaattoreilla vapaat kädet ja esihenkilöiden luottamus tehdä työtä oman näkemyksen mukaan
- Mitkä asiat olivat parantuneet alueilla rahoituksen myötä
- Missä tarvitaan lisäpanosta
- Oliko rahoitus tarpeellinen
- Oliko rahoituksen määrä riittävä

Lisäksi saatiin tietoa yritys yhteistyön rakentamisen onnistumisesta ja haasteista sekä siitä, jatketaanko työkykykoordinaattoreiden palvelujen tarjoamista TE-toimistoissa osana vakiintuneita palveluja.

Työkykykoordinaattoreille suunnattu kysely toteutettiin 14.11–4.12.2022 välisenä aikana. Webropol-kysely lähetettiin 31 työkykykoordinaattorille ja siihen vastasi 21 henkilöä, joista 20 toimi sillä hetkellä työkykykoordinaattorin tehtävässä yhden henkilön vaihdettua työpaikkaa. Kyselyssä haluttiin selvittää, millaisia henkilökohtaisia kokemuksia, onnistumisia ja haasteita työkykykoordinaattorit kokivat omassa työssään ja oliko tehtävänsä sellainen, jonka työ- ja elinkeinoministeriö oli alun perin määritellyt. Jos tehtävänsä kuva poikkesi työ- ja elinkeinoministeriön

määrittelemästä tehtäväkuvasta, selvitettiin, mistä tämä johtui. Lisäksi selvitettiin:

- Millaisia muutoksia työkykykoordinaattorit olisivat itse tehneet tehtävänsä kuvaansa
- Olivatko he tyytyväisiä tehtävänsä kuvaansa
- Mille osa-alueille tehtävät jakautuivat
 - kehittäminen
 - henkilöasiakastyö
 - yritys yhteistyö
 - verkostotyö
- Miten moni oli suorittanut työkykykoordinaattoreille tarkoitetun koulutuksen.

Kiinnostus kohdistui nimenomaan työkykykoordinaattoreiden henkilökohtaiseen kokemukseen tehtävästään ja työnsä merkityksestä. Kysely raportoitiin anonymisti, jotta saatiin jokaisen ääni kuuluviin ja samalla yksityisyyden suoja toteutui.

Tutkimusprosessin valmistelussa ja toteutuksessa huomioitiin tutkimuseettiset kysymykset. Haastateltavilla ja kyselyyn osallistuvilla oli ennakkoon tiedossa, miten ja mihin tarkoitukseen haastatteluja ja kyselyn tuloksia käytetään. Henkilökohtaisissa haastatteluissa noudatettiin itsemääräämisoikeutta ja he olivat selvillä siitä, että aluekohtaisista tuloksista tehdään tiivistelmät, jotka julkaistaan. Osallistujien tiedossa oli, että henkilötietoja ei julkaista, mutta alue, jolta vastaukset on

kerätty, tulee näkyville. Webropol-kyselyssä noudatettiin yksityisyydensuojaa.

Sekä haastatteluiden että kyselyiden tulokset analysoitiin sisällön analyysimenetelmällä. Analyysissa peilattiin vastauksia työ- ja elinkeinoministeriön määrittelemään työkykykoordinaattorin tehtäväkuvaan, johon se oli kohdistanut rahoituksen.

TULOKSET

TE-toimistojen haastattelut

TE-toimistojen esihenkilöiden haastatteluista nousi esille, miten alueet tulkitsivat työkykykoordinaattoreiden tehtäväkuvaa, miten edellisten hallituskausien aikana olleet työkykykoordinaattoreiden toimenkuvat olivat alueille juurtuneet, mihin yksiköihin työkykykoordinaattorit oli TE-toimistoissa sijoitettu ja miten yritys yhteistyö oli alueella onnistunut.

Jokaisella alueella työkykykoordinaattorin työ koettiin merkitykselliseksi ja erittäin tarpeelliseksi, ja jokainen haastateltava koki tehtäväkuvan tuovan lisäarvoa alueelle. Henkilöstön ymmärrys osatyökykyisistä

kohderyhmänä on selvästi parantunut jokaisella alueella ja osatyökykyisten asemasta puhutaan entistä enemmän.

”On tapahtunut positiivinen liike työllistämisen suuntaan.”

”TE-toimiston palvelukyky on parantunut.”

”TE-toimiston imago on parantunut.”

”Ymmärrys Työkykykoordinaattorin tarpeesta selvisi rahoituksen myötä.”

Marraskuun Työllisyyskatsauksen mukaan TE-toimiston työttömien työnhakijoiden määrä vaihteli Uudenmaan 179 149 henkilöstä Kainuun 2 710 henkilöön (Työllisyyskatsaus 2022). Työkykykoordinaattoreiden määrä vaihteli alueittain yhden–kolmen välillä ja 50 prosenttia alueista oli sitä mieltä, että rahoituksen määrä ei ollut riittävä tehtäväkuvan laajuuteen ja alueen kokoon suhteutettuna. Tämän takia myöskään alueiden yritys yhteistyö ei saavuttanut toivottua kehitystä. Toinen 50 prosenttia alueista koki, että rahoituksen määrä oli sopiva. Näillä alueilla oli enemmän kuin yksi TE-toimiston Työkykykoordinaattori.

70 prosenttia alueista muokkasi tehtäväkuvaa alueen tarpeiden mukaiseksi säilyttäen kuitenkin työ- ja elinkeinoministeriön tehtäväkuvaan määrittelemät osa-alueet.

11 aluetta tulkitsi tehtävänkuvan vahvasti henkilöasiakaspainotteiseksi, yksi alue pelkästään kehitystyöksi, ja kolmella alueella tehtävänkuva tulkittiin yritysysteistyöpainotteiseksi. Jokaisen työkykykoordinaattorin työtehtäviin kuului muun henkilöstön perehdyttäminen osatyökykyisyyteen liittyviin asioihin, konsulttina toimiminen koko TE-toimiston henkilökunnalle sekä verkosto- ja kehitystyö.

Tutkimuksessa ilmeni, että niillä alueilla, joilla työkykykoordinaattoreiden toiminta oli juurrutettu osaksi TE-toimiston palveluja jo aiempien hallituskausien aikana myönnetyn rahoituksen myötä (Keski-Suomi, Pirkanmaa ja Pohjois-Pohjanmaa), saattoi uuden työkykykoordinaattorin tehtäviin kuulua vähemmän kehitys- ja verkostotyötä. Näillä alueilla oli jo valmiina työkykykoordinaattoreita, jotka toimivat kehitys- ja verkostotyön parissa. Näillä alueilla siis uusi henkilötyövuosi tuli osaksi jo olemassa olevaa konseptia. Niillä alueilla, joilla työkykykoordinaattoreita ei entuudestaan ollut tai tehtävää ei ollut nähty tarpeelliseksi vakinaistaa, ryhdyttiin kehittämään työkykyverkostoja ja muita osatyökykyisille suunnattuja palveluja. Näistä syistä alueiden panostus kehitys- ja verkostotyöhön poikkesi alueiden välillä paljon.

Jokaisen työkykykoordinaattorin tehtävänkuvaan kuului alueen työkykyverkostoissa mukana oleminen. Kolme aluetta oli tehnyt jo ennakoivaa kehitystyötä myöhemmin toimintansa aloittavan hyvinvointialueen kanssa (Kainuu, Pohjois-Karjala ja Satakunta).

Neljälle alueelle oli rakennettu ”Kykyviisarikysely” auttamaan henkilöstöä osatyökykyisten tunnistamisessa.

Työkykykoordinaattoreiden sijoittelu TE-toimistossa osoitti selvästi sen, millaista työtä he tekivät. 50 prosenttia oli sijoitettu Monialaisten palveluiden parissa toimiviin tiimeihin, jolloin koordinaattoreilla saattoi olla myös omia asiakkaita. Kahdella alueella työkykykoordinaattorit oli sijoitettu Keskitettyihin palveluihin ja loppuilla alueilla ammattialatiimeihin, yritystiimiin tai alkupalveluihin. Pohjois-Pohjanmaan TE-toimisto poikkesi muista TE-toimistoista siinä, että työkykykoordinaattorin tehtävä oli vakinaistettu TE-toimiston jokaiseen tiimiin, ja koordinaattori vastasi näissä tiimeissä osatyökykyisten asiakkaiden palvelemisesta. Pohjois-Pohjanmaan alueella on työkykykoordinaattoreita ylivoimaisesti eniten, jopa kuusi henkilötyövuotta. Koordinaattorit on palkattu TE-toimiston omilla määrärahoilla vakituisiksi työntekijöiksi.

Työ- ja elinkeinoministeriö painotti työkykykoordinaattorien tehtäväkuvaa koskevassa määritelmässään yritysysteistyön rakentamista alueille. Ministeriö toivoi, että alueet saisivat rakennettua uudenlaisia palvelukokonaisuuksia ja yritysysteistyötä osatyökykyisten työllistämiseen liittyen. Silti vain kolme aluetta 15:stä mainitsi yritysysteistyön rakentamisen onnistuneen alueellaan (Varsinais-Suomi, Keski-Suomi ja Pohjois-Karjala). 10 aluetta koki yritysysteistyön epäonnistuneeksi, vaikka alueet kokivat osatyökykyisten työllistämiseen liittyviä onnistumisia TEM:n palvelupilotin kautta tehdyt työn ansiosta.

Varsinais-Suomen TE-toimistossa tehdyn yritysysteistyön yhteydessä kehitettiin selvästi eniten uusia palveluja ja kokonaisuuksia. Osatyökykyisiä saatiin työllistettyä hyvin, ja lisäksi kehitettiin verkossa toimiva ”Osatyökykyisten match”- alusta, jossa osatyökykyinen, hänen valmentajansa ja työpaikka kohtaavat.

Keski-Suomen TE-toimistossa työkykykoordinaattori oli sijoitettu yrityspalveluihin, jossa hän työskenteli onnistuneesti osatyökykyisten työnvälityksen parissa.

Pohjois-Karjalan TE-toimistossa käynnistettiin ”Osatyökykyisten työllistäminen” -koko-

naisuus, ja TE-toimiston yritystiimissä työskentelee henkilö, joka hakee työpaikkoja osatyökykyisille.

Myös Lapin TE-toimistossa työkykykoordinaattorin tehtäväkuva painottuu vahvasti yritysysteistyön kehittämiseen. Alueella kuitenkin koettiin, että kehittämistyö jäi kesken, sillä Työkykykoordinaattorin tehtävä siirrettiin Työ- ja elinkeinoministeriön työnantajien osatyökykyisiin kohdistuvaa palkkaushalukkuutta tutkivan pilotin hallintaan. Pilotti koettiin erittäin onnistuneeksi.

Kaikilla alueilla, joilla Työ- ja elinkeinoministeriön palvelupilotti oli käynnissä, koettiin onnistumisia. Esimerkiksi Uudenmaan TE-toimistossa kehitettiin Työdesign-konsepti, joka jatkuu edelleen. Työdesign-konseptissa osatyökykyiset asiakkaat haetaan TE-toimistoissa käytössä olevasta URA-järjestelmästä ”Täsmätyö”-hakukoodilla tai kartoittamalla sellaiset työnhakijat, joilla on vähintään työkokeiluun riittävä työkyky. Tämän jälkeen työnhakijat ohjataan valmentajalle, joka auttaa heitä työllistymisessä. URA-järjestelmään kehitettiin myös työnantaja varten ”Kiinnostunut osatyökykyisten työllistämisestä”-koodi, jonka avulla voidaan kartoittaa osatyökykyisten työllistämisestä kiinnostuneita työnantajia. Nämä työvälineet

ovat käytössä kaikissa TE-toimistoissa. Hämeen TE-toimistossa kehitettiin puolestaan Työdiili-konsepti, jossa työnantajille tarjotaan palveluja työkykyjohtamiseen liittyen.

Työkykykoordinaattoreiden toiminta jatkui haastatteluhetkellä kaikilla muilla alueilla paitsi Hämeessä ja Uudellamaalla. Hämeen TE-toimistossa kehitystyö oli sellaisenaan päättynyt, mutta työkykyyn liittyviä palveluja tarjottiin kuitenkin edelleen työkykyasiantuntijoiden toimesta. Uudenmaan TE-toimistossa työkykykoordinaattoreiden tarjoaman palvelun jatkuminen koettiin hyvin tärkeäksi ja halua siihen olisi, mutta rahoituksen puutteen vuoksi asia oli vielä epävarma.

TULOKSET

Työkykykoordinaattoreiden Webropol-kysely

Kyselyyn vastasivat kaikkien muiden alueiden työkykykoordinaattorit, paitsi Etelä-Pohjanmaan TE-toimiston koordinaattori, joka oli siirtynyt muihin tehtäviin kyselyn käynnistyessä. Jokaiselta alueelta kyselyyn vastasi yksi–kolme Työkykykoordinaattoria.

Kaikki vastanneista kokivat oman työnsä merkitykselliseksi ja tarpeelliseksi. Kaikkien tehtävänkuvaa kuului TE-toimiston henkilöstön koulutukset, verkostotyö ja osatyökykyisyyteen liittyvä substanssiosaaminen. Kaikkien työnkuvaa kuului myös kehittäminen yhtä koordinaattoria lukuun ottamatta.

Esille nousi huoli resurssien määrästä eri alueilla. Vastausten mukaan yritysyhteistyön toteutumiseksi tarvittaisiin enemmän aikaa ja resursseja, jolloin voitaisiin keskittyä osatyökykyisyyttä koskevaan asennemuokkaukseen ja muutenkin osatyökykyisten työllistämiseen liittyvien asioiden avaamiseen. Kaikilla alueilla oli halu tehdä yritysyhteistyötä, ja alueilla koettiin, että kehitettävää on vielä paljon.

30 prosenttia vastanneista koki, ettei työkykykoordinaattorin tehtävänkuvaa vastannut sitä, mitä oli odottanut. Vaihtoehtoisesti työnkuva saattoi muuttua kahden ja puolen vuoden aikana esimerkiksi TE-toimistojen organisaatiomuutosten johdosta tai silloin, kun jokin tehtävänkuvan osa-alue jäi vain vähemmälle huomiolle. Tehtävän koettiin painottuvan enemmän henkilöasiakkaiden palvelemiseen kuin yritysyhteistyöhön.

30 prosentilla työkykykoordinaattoreista oli omia asiakkaita, ja he kokivat, että yritys-, kehitys- ja verkostotyö kärsii siitä syystä. Poikkeuksena oli Pohjois-Pohjanmaan TE-toimisto, jossa työkykykoordinaattoreita on kuusi, jolloin myös omien asiakkaiden palveleminen on mahdollista siten, ettei se häiritse yritys-, kehitys- ja verkostotyötä.

67 prosenttia vastanneista oli joko erittäin tai hyvin tyytyväisiä omaan tehtävänkuvansa. Vain yksi vastaaja oli hieman tyytymätön. Niillä alueilla, joilla esihenkilöt olivat antaneet työkykykoordinaattoreille vastuun omaan työnkuvaansa liittyvästä kehittämistyöstä, oli onnistuttu parhaiten tehtävänkuvan rakentamisessa.

Kun kyselyyn osallistuneilta tiedusteltiin mahdollisia haasteita, muutosehdotuksia ja toiveita, toivottiin neljällä alueella, että työkykykoordinaattorit pääsisivät työnkuvaansa koskevaan kehittämistyöhön mukaan enemmän. Viidellä alueella yritys yhteistyö koettiin haasteelliseksi ja siihen toivottiin enemmän panostusta. Kyselyn tulosten mukaan motivaatiota yritys yhteistyön kehittämiseen löytyi kaikilta vastaajilta. Viidellä alueella toivottiin tehtävänkuvan selkeyttä ja kahdeksalla alueella tunnistettiin lisäresurssin tarve (esimerkiksi työskentely työparin kanssa). Mielenkiintoinen havainto oli, että viidellä alueella

työkykykoordinaattorit kokivat, että heidän työhönsä suhtaudutaan nihkeästi muun työyhteisön keskuudessa.

Työkykykoordinaattoreiden tehtävänkuvat vaihtelivat omien asiakkaiden palvelemisesta tiedotustyöhön alueen koosta riippuen. Uudenmaan TE-toimistossa toimi kolme työkykykoordinaattoria, mutta heillä ei ole mahdollisuutta tarjota henkilökohtaista asiakaspalvelua alueen suuruuden vuoksi. Pienemmät alueet kykenevät palvelemaan henkilökohtaisemmin. Uusimaa, Lappi, Varsinais-Suomi ja Keski-Suomi saivat työkykykoordinaattorit sekä yritys yhteistyöhön ja henkilöasiakaspalveluihin. Kahdella alueella työkykykoordinaattorin apuna toimi työkykytiimi, joka mahdollisti laajemman kehitystyön. Suurimmassa osassa alueita työkykykoordinaattori hoiti tehtävänsä kuitenkin itsenäisesti.

Tehtävänkuvaa kuvaillessaan jokainen ilmoitti työn sisältävän kehitystyötä, asiakastyötä, verkostotyötä ja yritys yhteistyötä. Keskimääräisesti arvioituna henkilöasiakaspalvelua tehtiin 38 prosenttia, yritys yhteistyötä 16 prosenttia, kehitystyötä 22 prosenttia, verkostotyötä 22 prosenttia ja muita tehtäviä 6 prosenttia. Kyselyssä selvisi myös, että vaikka yritys yhteistyöstä mainitaan, on tehtävänkuvaa

van määritelmässä, se ei aina kuitenkaan toteudu. Tähän kaikki työkykykoordinaattorit toivoivat muutosta. Suurin hajonta ilmeni henkilöasiakaspalveluiden kohdalla, kun yksi koordinaattori ei välttämättä tehnyt henkilöasiakaspalvelua lainkaan ja toinen saattoi tehdä sitä 90-prosenttisesti. Sama koski yritysyhteistyötä, jossa prosentit vaihtelivat 1–60 välillä.

4. Miten työtehtäväsi jakautuu? Ilmoita prosenteissa.

Vastaajien määrä: 21

	Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskisarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
Työnhakijapalvelut	0,0	90,0	38,1	40,0	800,0	21,8
Työnantajapalvelut	1,0	60,0	16,3	10,0	326,0	16,5
Verkostotyö	5,0	35,0	22,9	20,0	435,0	7,5
Kehitystyö	2,0	50,0	20,9	20,0	397,0	13,4
Muu	0,0	20,0	7,1	5,0	57,0	6,2

Kuva: Työkykykoordinaattoreiden työtehtävät

70 prosenttia vastanneista koki tulleen palkatuksi sellaiseen työhön, jota olivat odottaneet ja joka oli myös Työ- ja elinkeinoministeriön määritelmän mukainen. Muiden vastaajien mukaan työ oli henkilöasiakkaiden palvelemista enemmän kuin oli odottanut.

Tutkimuksessa nousi esille valtakunnallisen yhteistyön merkitys. Työkykykoordinaattoreiden perustama TE-toimistojen työkykykoordinaattoreiden verkosto on tarjonnut paljon tukea kaikkien alueiden

työkykykoordinaattoreille. Kun koordinaattoreilla on sama tehtävänkuva ja tavoite, on helppoa kysyä apua ja neuvoa kollegalta, vaikka olisikin eri kaupungissa. Mallia omaan TE-toimistoon on otettu myös muilta alueilta. Työkykykoordinaattorit näkyvät myös valtakunnallisesti ja heidän yhteystietonsa löytyvät TE-palvelujen verkkosivulta. Työ- ja elinkeinoministeriö on myös toivonut, että toimintaa kehitettäisiin eri alueiden työkykykoordinaattoreiden yhteistyönä.

POHDINTAA JA JATKOSUOSITUKSET

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten eri alueiden TE-toimistot tulkitsivat Työ- ja elinkeinoministeriöstä tulleen Työkykykoordinaattoreiden tehtävänkuvan. Millaista lisäarvoa koordinaattorit toivat alueille ja millaisissa työtehtävissä he olivat. Samoin haettiin Työkykykoordinaattoreiden omia mielipiteitä, koskien oman työn merkitystä ja sisältöä.

Molemmissa haastatteluissa nousi selvästi halu ja tarve palvella yrityksiä, joka vie aikaa ja resursseja. Jokaisella osatyökykyisellä asiakkaalla on paljon palveluja TE-toimistoissa, joita tarvitsevat työllistymiseen. Mutta samalla tarvitaan työnantajille sama panos, sillä jokainen osatyökykyinen tarvitsee työpaikan,

jonka tarjoaa työnantaja. Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että osatyökykyisten työllistämiseen tarvitaan paljon panostusta ja nimenomaan vierellä kulkijaa, joka on sekä työnantajan että osatyökykyisen tukena, koko työllistymisprosessin ajan. Kaivataan ”Osatyökykyisten match”-toimintaa ja työetsijöitä löytämään työpaikkoja osatyökykyisille, jota voi lisätä tulevilla hankinnoilla ja piloteilla.

Samoin koettiin, että työnantajat tarvitsevat edelleen asennemuutokseen apua, sekä tietoa osatyökykyisten palkkaamiseen ja työllistämiseen liittyvistä palveluista. Vaikka se on hallituskauden ja Työkykykoordinaattoreiden myötä parantunut, tarvitaan työnantajille henkilökohtaista palvelua, juuri kyseisen työnantajan tarpeisiin vastaamaan. Kuten työn uudelleenmuotoilun ja Ratko-mallin käytöstä työpaikoilla.

Tutkimuksen mukaan, Työkykykoordinaattoreilla on toimiva valtakunnallinen verkosto, jossa voisi yritys yhteistyötä kehittää valtakunnallisesti ja jalkauttaa onnistumistarinoita niiltä alueilta, jossa yritys yhteistyö on onnistunut, niille alueille, joissa se on nyt jäänyt vähäiseksi.

Tutkimuksessa nousi esille, että ne kolme aluetta, jossa palvelu oli jo osa TE-toimistoa, ei ehkä osattu tulkita Työ- ja elinkeinoministeriön tarkoitusta tehtävänkuville, kehitystyön osalta, koska heille se oli vaan lisäresurssi tällä hallituskaudella, kuten se on jo kolmatta kertaa. Vaikkakin kaksi aluetta sijoitti uuden Työkykykoordinaattorin yritys yhteistyöhön.

Vaikka jokaisen Työkykykoordinaattorin tehtävänkuvat sisälsivät kaikki osa-alueet, jotka TEM määritteli, jäi epäselväksi, miksi koordinaattoreilta poistettiin resurssipulan vuoksi juuri yritys yhteistyön kehitys. Työ- ja elinkeinoministeriön tehtävänkuvassa yritys yhteistyö mainittiin ensimmäisenä, mutta alueet ohittivat sen ja panostivat henkilöasiakkaiden palvelemiseen. Onkohan syy siinä, että TE-toimistojen palvelut on suunnattu enimmäkseen henkilöasiakkaiden palvelemiseen, niin yritys yhteistyön rakentaminen ei ole ensimmäisenä prioriteettina.

Esihenkilöiden vastaus Työkykykoordinaattoreiden tarpeellisuudesta, oli kaikilla alueilla positiivinen ja siltikin 5 aluetta Työkykykoordinaattoreista koki, ettei TE-toimiston henkilökunta ota heitä vastaan positiivisesti ja varsinkin yritys yhteistyö jää tekemättä alueen työnantajapalveluiden yhteistyön haluttomuuden vuoksi. Siksi olisi hyvä panostaa TE-toimistoissa sisäisen yhteistyön tekemiseen

Työkykykoordinaattoreiden ja yritysneuvojen kesken. Ainoat alueet, jossa yhteistyö toimi oli ne, jossa Työkykykoordinaattori oli sijoitettu TE-toimiston sisällä yrityspalveluihin.

Positiivista oli huomata, että jokainen koordinaattori koki oman työnsä merkitykselliseksi ja itsensä tärkeäksi tehtävässään. Heille toistensa tuki valtakunnallisesti oli arvokasta.

Yhteenvetona voidaan todeta, että työ- ja elinkeinoministeri Tuula Haataisen (2022)

saavat kaikki työllistymistä edistävät palvelut riippumatta siitä, mikä taho palvelun järjestää. Asiakkaan tukemisen lisäksi työkykykoordinaattorit rakentavat alueelleen toi

mainitsemissa tavoitteissa onnistuttiin erinomaisesti: ”Työkykykoordinaattoreiden lisäämisen taustalla on tietoa siitä, että osatyökykyisten työnhakijoiden palvelutarpeisiin vastaaminen ja heidän työllistymisensä edellyttävät nykyistä parempaa palvelujen yhteensovittamista. TE-toimistoissa asiantuntijana työskentelevän työkykykoordinaattorin tehtävänä on varmistaa, että osatyökykyiset työnhakijat yhteistyöverkoston yhdessä muiden tahojen asiantuntijoiden kanssa”.

