



“Aina on tarve työntekijälle, räätälöidään työt sen mukaan”

Kyselytutkimus Lapin hyvinvointialueen sosiaali- ja terveyspalveluiden rekrytoiville esihenkilöille

Jaana Hakanen

Outi Ritvakari

Opinnäytetyö, ylempi AMK

Toukokuu 2024

Sosiaali- ja terveysalan ylempi AMK

Kuntoutuksen ohjaaja YAMK, monialainen kuntoutus

Hakanen Jaana & Ritvakari Outi

“Aina on tarve työntekijälle, räätälöidään työt sen mukaan”. Kyselytutkimus Lapin Hyvinvointialueen sosiaali- ja terveyspalveluiden rekrytoiville esihenkilöille

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Toukokuu 2024, 71 sivua.

Sosiaali - ja terveysalan ylempi amk. Monialainen kuntoutus. Opinnäytetyö, YAMK.

Julkaisun kieli: suomi

Julkaisulupa avoimessa verkossa: kyllä

Tiivistelmä

Osatyökykyisten työllistämiseen on kiinnitetty enemmän huomioita 2010-luvulta lähtien, jonka myötä osatyökykyisten työllisyysaste on noussut ja asenteet osatyökykyisiä kohtaan ovat muuttuneet positiivisemmiksi. Osatyökykyisten työvoimapotentialin hyödyntäminen on tärkeää jo yksistään yksilön itsensä näkökulmasta, mutta kansantaloudellisesti tarkasteltuna on tärkeää, että yhä useampi osatyökykyinen työllistyy. Sosiaali- ja terveysalalla kärsitään paikoitellen vaikeasta työvoimapulasta. Osatyökykyisten työvoimapotentialin tunnistaminen ja hyödyntäminen hyvinvointialueilla voi osaltaan tarjota ratkaisuja työvoimapulaan. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää sosiaali- ja terveyspalveluiden rekrytoivien esihenkilöiden tietämystä työllistämisen tukimuodoista sekä niihin liittyvistä tiedontarpeista ja työnantajapalveluista. Tutkimuksen tavoitteena oli edistää Rovaniemen kaupungin työllisyyspalveluiden ja Lapin hyvinvointialueen yhteistyötä osatyökykyisten rekrytointiin liittyen.

Opinnäytetyö toteutettiin monimenetelmällisenä kyselytutkimuksena. Aineiston hankintamenetelmänä käytettiin puolistrukturoitua kyselylomaketta, joka lähetettiin Webropol-kyselynä kohdejoukolle Lapin hyvinvointialueen toimesta. Tutkimukseen osallistui 49 rekrytoivaa esihenkilöä. Määrällinen aineisto analysoitiin tilastollisesti, jonka jälkeen laadullinen aineisto analysoitiin hyödyntämällä aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Lopuksi analyysissä edettiin eri menetelmillä saatujen aineistojen integrointiin. Tulokset osoittivat, etteivät esihenkilöt tunne työllistämisen tukimuotoja ja työnantajapalveluita eikä työkokemusvuosilla ollut merkitystä palvelujen tunnettuuteen. Lisätiedon tarve palveluista nousi esiin sekä toive yhteistyöhön työllisyyspalveluiden kanssa. Asenteet osatyökykyisten rekrytointia kohtaan olivat myönteisiä ja osatyökykyisten työllistämässä nähtiin enemmän mahdollisuuksia kuin haasteita.

Avainsanat (asiasanat)

Osatyökykyinen, työllistämisen tukimuodot, työvoimapula, rekrytointihaasteet, kyselytutkimus

Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)

--

Hakanen Jaana & Ritvakari Outi

"There is always a need for an employee, let's tailor the work accordingly" Survey research to the recruitment managers in the wellbeing services county of Lapland

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, May 2024, 71 pages

Master's Degree Programme in Social Services and Health Care. Multidisciplinary Rehabilitation.

Permission for open access publication: Yes

Language of publication: Finnish

Abstract

More attention has been paid to the employment of people with partial work ability since the 2010s, because of which the employment rate of people with partial work ability has risen and attitudes towards people with partial work ability have become more positive. Utilising the labour potential of people with partial work ability is important from the perspective of the individual alone, but from the point of view of the national economy, it is important that more and more people with partial work ability find employment. The social and health care sector suffers from a severe shortage of labour in some places. Identifying and utilising the labour force potential of people with partial work ability in the wellbeing services counties can contribute to providing solutions to the labour shortage.

The purpose of the thesis was to investigate the knowledge of the supervisors of recruiting social and health care services about forms of support for employment and the related information needs and employer services. The aim of the study was to promote cooperation between the employment services of the City of Rovaniemi and the wellbeing services county of Lapland in relation to the recruitment of people with partial work ability.

The thesis was carried out as a multi-method survey. The data acquisition method used was a semi-structured questionnaire, which was sent as a Webropol survey to the target group by the wellbeing services county of Lapland. The study involved 49 recruiting supervisors. The quantitative data was analysed statistically, after which the qualitative data was analysed using data-driven content analysis. Finally, the analysis proceeded to the integration of data obtained using different methods. The results showed that supervisors are not familiar with forms of employment support and employer services, and years of work experience did not affect awareness of the services. The need for more information about the services was raised, as well as the wish to cooperate with employment services. Attitudes towards the recruitment of people with partial work ability were positive, and more opportunities than challenges were seen in employing people with partial work ability.

Keywords/tags (subjects)

People with partial work ability, forms of support for employment, labour shortage, recruitment challenges, survey

Miscellaneous (Confidential information)

--

Sisältö

1	Johdanto	3
2	Keskeiset käsitteet.....	4
2.2	Osatyökykyinen	9
2.3	Kohtaanto-ongelma	11
2.4	Työkykyohjelma.....	12
2.5	Työllistämisen tukimuodot.....	13
	Palkkatuki.....	13
	Työolosuhteiden järjestelytuki	14
	Muut palvelut työnantajille	14
2.6	Tuetun työllistymisen IPS-menetelmä	15
	IPS-menetelmän periaatteet ja laatukriteeristö	15
3	Opinnäytetyön toimeksiantajan kuvaus	19
	Rovaniemen työmarkkina-alue.....	19
4	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset	20
5	Tutkimusmenetelmät ja niiden perusteet.....	21
5.1	Aineistonkeruu ja -käsittely.....	23
5.2	Aineiston analyysi.....	25
6	Tulokset	29
6.1	Vastaajien taustatiedot	29
6.2	Rekrytointihaasteet.....	30
6.3	Rovaniemen kaupungin työllisyyspalveluiden tunnettuus ja yhteistyö	32
6.4	Työnantajapalveluiden tunnettuus	35
6.5	Työllistämisen tukimuodot.....	38
	6.5.1 Palkkatuki	38
	6.5.2 Työolosuhteiden järjestelytuki	39
	6.5.3 Työhönvalmennus-palvelu	40
6.6	Osatyökykyisten työllistäminen	41
7	Johtopäätökset ja pohdinta	48
8	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	54
	Lähteet	57
	Liitteet	66
	Liite 1. Aineistonkeruun saate.....	66
	Liite 2. Kyselylomake	67

Kuviot

Kuvio 1. Työkyky-talomalli (Työterveyslaitos 2023).	7
Kuvio 2. IPS- menetelmän periaatteet. (Drake, Bond, Becker 2012, 33-39)	16
Kuvio 3. Vastuuyksikön ja rekrytointihaasteiden välinen yhteys	31
Kuvio 4. Työllisyyspalveluiden tunnettuus suhteessa työkokemukseen	33
Kuvio 5. Odotukset yhteistyöstä	34
Kuvio 6. Palveluiden tunnettuus sosiaali- ja terveystalouksissa	35
Kuvio 7. Tunnetut työnantajapalvelut suhteessa työkokemukseen.....	36
Kuvio 8. Työnantajapalveluiden tunnettuus vastuualueittain tarkasteluna.....	37
Kuvio 9. Lisätiedon tarve palkkatukeen liittyen	38
Kuvio 10. Työssäolosuhteiden järjestelytuen käyttö ja lisätiedontarve osatyökykyisten työllistämässä	39
Kuvio 11. Työhönvalmennus-palvelu	40
Kuvio 12. Osatyökykyisten työllistäminen	42
Kuvio 13. Näkemykset osatyökykyisten työllistämiseen liittyen	44
Kuvio 14. Positiivinen suhtautuminen osatyökykyisiin	46
Kuvio 15. Työn räätälöinnin keinot	47

Taulukot

Taulukko 1. Avointen vastausten analysointiesimerkki	28
Taulukko 2. Vastuuyksiköt.	29
Taulukko 3. Työkokemusvuodet rekrytoivana esihenkilönä.	30
Taulukko 4. Rekrytointihaasteita koskevien tulosten integrointi (Younas & Sundus 2018, 2647, muokattu).....	32
Taulukko 5. Yhteistyön tarve työllisyyspalveluiden kanssa.	33
Taulukko 6. Lisätiedon tarve työnantajapalveluista.	37
Taulukko 7. Työllistämisen tukimuotojen vaikutus osatyökykyisten rekrytointiin.	40
Taulukko 8. Valmius rekrytoida osatyökykyinen työntekijä.	42
Taulukko 9. Osatyökykyisten työllistämistä koskevien tulosten integrointi (Younas & Sundus 2018, 2647, muokattu).	48

1 Johdanto

Työttömien työnhakijoiden keskuudessa on yhä enemmän osatyökykyisiä ja työkyvyttömiä henkilöitä. Tämä asettaakin työvoimaviranomaisille haasteen löytää heille reittejä työelämään oman työkykynsä mukaisesti. Tämän vuoksi yhteistyötä osatyökykyisten työllistymismahdollisuuksien parantamiseksi tulee kehittää työnantajien suuntaan. Työllisyyspalveluiden ja hyvinvointialueen yhteistyö on tärkeässä roolissa työvoiman saamiseksi sekä työllistymismahdollisuuksien parantamiseksi myös heikommassa työmarkkina-asemassa olevien työnhakijoiden osalta. Onnistuneella kohtaamisella torjutaan myös pitkäaikaistyöttömyyttä. Opinnäytetyön aineisto on kerätty Lapin hyvinvointialueen sosiaali- ja terveystalouksissa työskenteleviltä rekrytoivilta esihenkilöiltä. Aihe on ajankohtainen ja merkittävä työelämän kehittämisen kannalta.

Työvoimapula vaikuttaa monella tapaa negatiivisesti sosiaali- ja terveystalouksiin ympäri Suomea. Osassa maata puhutaan vaikeasta sosiaali- ja terveystalouden työvoimapulasta, johon kuuluu esimerkiksi Lapin hyvinvointialue. Työvoiman saatavuus ja alan pitovoima nousevat esiin ongelma-kohtina. Työvoimapulaan haetaan ratkaisuja monikanavaisesti ja erilaisin toimenpitein. Samaan aikaan puhutaan myös kohtaanto-ongelmasta, jossa avoimet työpaikat ja työttömänä olevat alan osaajat eivät kohta. Kohtaanto-ongelman voi kuitenkin nähdä rajoittuvan niihin sosiaali- ja terveystalouden osaajiin, joilla on työkykyä ja työllistymistä heikentäviä tekijöitä taustalla – puhutaan osatyökykyisistä henkilöistä (Larja & Peltonen 2021, 25-26,34).

Osatyökykyisten työllistymismahdollisuuksien parantumiseen on pyritty vaikuttamaan tarmokkaasti 2010-luvulta lähtien. Hallitusohjelmissa onkin huomioitu osatyökyiset omina kärki- ja toimenpidehankkeina aina 2013-luvulta lähtien. Pitkäjänteinen kehittämistyö, joka on ylittänyt eri hallitusrajat, on tuottanut tulosta ja osatyökykyisten työllistymisaste on selvästi noussut aina viimevuosiin saakka. (Kuitunen & Oivo 2021, 7.) Positiiviseen muutokseen voidaan nähdä vaikuttaneen merkittävästi asenteiden muuttuminen työkykyyn ja osatyökykyisten työllistämiseen liittyen – vaikuttamistyön tuloksena työnantajien asenteet ovat muuttuneet ja rekrytointikynnys madaltanut (Mattila-Wiro & Tiainen 2019, 14–19).

TE-palvelut siirtyvät kuntien vastuulle tammikuussa 2025, jolloin kunnat vastaavat työnvälityksestä ja työvoimapalveluista. Tähän kokonaisuuteen kuuluvat vahvasti työnantajalle suunnatut työllistämisen tukimuodot. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2023.) Kunta- sekä valtiontalouden kannalta olisi

tärkeää, että myös yhä useampi osatyökykyinen löytäisi tiensä työmarkkinoille työkykynsä mukaisesti (Vahva ja välittävä Suomi: Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma 20.6.2023, 60, 65). Samalla saataisiin osaltaan taitettua vaikeaa sosiaali- ja terveysalan työvoimapulaa täyttämällä avoimia työpaikkoja. Tällä hetkellä useat hyvinvointialueet kamppailevat työvoimapulan kanssa, kuten somaattisen erikoissairaanhoidon johtaja Jukka Mattila Lapin hyvinvointialueelta toteaaakin, että hoitojonojen merkittävimpänä syynä on pidempään kestänyt henkilöstöpula (Krooninen henkilöstöpula venyttää hoitojonoja 18.10.2023).

Osaavaa ja sitoutunutta työvoimaa tarvitaan, johon Rovaniemen työllisyyspalvelut haluaa vastata kehittämällä yhteistyötä hyvinvointialueen kanssa muun muassa tämän opinnäytetyön avulla. Työmarkkinaneuvos (TEM) Oivon (2023) mukaan hyvinvointialueiden ja tulevien työllisyyspalveluiden yhteistoiminta on oleellisessa roolissa palvelujärjestelmän näkökulmasta, kun TE-palvelut siirtyvät kuntien vastuulle vuoden 2025 alusta lähtien. Yhdyspinnoille on kyettävä rakentamaan asiakkaan tarpeita aidosti tukeva, erilaisista palveluntuottajista koostuva ekosysteemi. (Työkykyohjelma: Mitä on tehty, mitä vielä tarvitaan? 28.7.2023.) Opinnäytetyön aiheen valintaan vaikutti myös opinnäytetyön tekijöiden mielenkiinto tätä yhteiskunnallisesti merkittävää aihetta kohtaan. Tutkijoilla on pitkä työkokemus osatyökykyisten parissa työskentelystä, joka vaikutti luontevasti aiheen valintaan sen lisäksi, että tutkijoiden motivaatio osatyökykyisten työllistämismahdollisuuksien parantamiseksi on vahva.

Tässä monialaisen kuntoutuksen ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyössä on tarkoituksena selvittää Lapin hyvinvointialueen sosiaali- ja terveyspalveluissa työskentelevien rekrytoivien esihenkilöiden näkemyksiä osatyökykyisten työnhakijoiden työllistämisen tukimuodoista. Lisäksi selvitetään heidän tarvettaan saada lisätietoa paikallisilta työllisyystoimijoilta edellä mainituista tukimuodoista ja työnantajille suunnatuista työnvälityspalveluista. Tavoitteena on tunnistaa osatyökykyisten työllistymistä edistäviä ja haittaavia tekijöitä rekrytoinnissa. Opinnäytetyön toimeksiantaja on Rovaniemen kaupungin työllisyyspalvelut.

2 Keskeiset käsitteet

Opinnäytetyön keskeiset käsitteet ovat työkyky, työllistämisen tukimuodot, kohtaanto-ongelma sekä työhönvalmennus. Opinnäytetyö toteutettiin työelämän kehittämisen näkökulmasta. Työssä selvitetettiin työnantajien näkemyksiä työllistämisen tukimuodoista ja osatyökykyisten

työllistämisestä. Työvoimapulaa ja työttömien kohtauttamista tarkastellaan rekrytointihaasteiden sekä monimuotoisen työelämän näkökulmasta.

Työkyky on alunperin suomalainen käsite ja sen juuret ovat edelleen vahvasti synnyinmaassaan (Martimo, K. 2023). Tästä johtuen kansainvälisten lähteiden käyttö on vähäisempää, koska opinnäytetyössä tutkitaan varsin suomalaista käsitettä ilmiönä siihen liittyvine tukimuotoineen. Aikaisemmat aihetta koskevat tutkimukset ja systemaattinen tiedonhaku vahvistivat sitä käsitystä, että työkykyyn liittyvät määritelmät ja merkitykset eivät ole kansainvälisesti vertailtavissa (Ala-Kauhaluoma, Kesä, Lehikoinen, Pitkänen ja Ylikojola 2017, 12; Martimo, K. 2023). Systemaattisessa tiedonhaussa samat lähteet toistuivat eri tietokannoissa (PubMed, MeSH), myös synonyymejä (vajaatyökykyinen, alentuneesti työkykyinen) käytettäessä. Hakusanoista IPS-menetelmällä toteutettu työhönvalmennus poikkesi muista hakusanojen tuottamista lähteistä. IPS-menetelmällä toteutetusta työhönvalmennuksesta on saatavilla paljon kansainvälistä, relevanttia tutkimustietoa ja enenevässä määrin myös kansallista tutkimusmateriaalia.

2.1 Työkyky

Tässä luvussa tarkastellaan työkykyä käsitteenä ja sen tulkitsemistapoja. Työkykyyn liittyvät teemat ovat olleet vahvasti esillä hallitusohjelmissa aina 2010-luvulta lähtien ja niitä on pyritty kehittämään yli hallitusrajojen (Kuitunen & Oivo 2021, 7). TE-toimistoissa ja työllisyyden kuntakokeiluissa työkyky-teema on ollut vahvasti mukana viime vuosina (2019–2023) muun muassa perehdytysohjelmien muodossa, joilla pyritään vahvistamaan asiantuntijoiden osaamista työkykyyn ja sen arviointiin työnhaun ja työllistymisen näkökulmasta. Näitä toimia ohjasivat Marinin hallituksen työkykyohjelman tavoitteet, joita olivat muun muassa osatyökykyisten työkyvyn tuen tarpeen tunnistaminen, oikea-aikaisten ja yksilöllisten palveluiden tarjoaminen, asiantuntijoiden osaamisen ja resursoinnin parantaminen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2023).

Työkyky on käsitteenä monitulkintainen ja sitä käytetään kontekstin mukaan hyvin eri tavoin. Tämän takia yhtenäisen tulkinnan löytäminen eri toimijatahojen välillä on ollut haastavaa. (Järvikoski, Takala, Juvonen-Posti & Härkäpää 2018, 8; Bugajska & Makowiec-Dabrowska 2021, 3.) Myös Ilmarisen johtaja, Kari-Pekka Martimo (2020), toteaa blogissaan ”rakkaalla lapsella” olevan vain yksi nimi, mutta monta tulkintaa sen mukaan, kuka työkyvystä puhuu ja mikä on

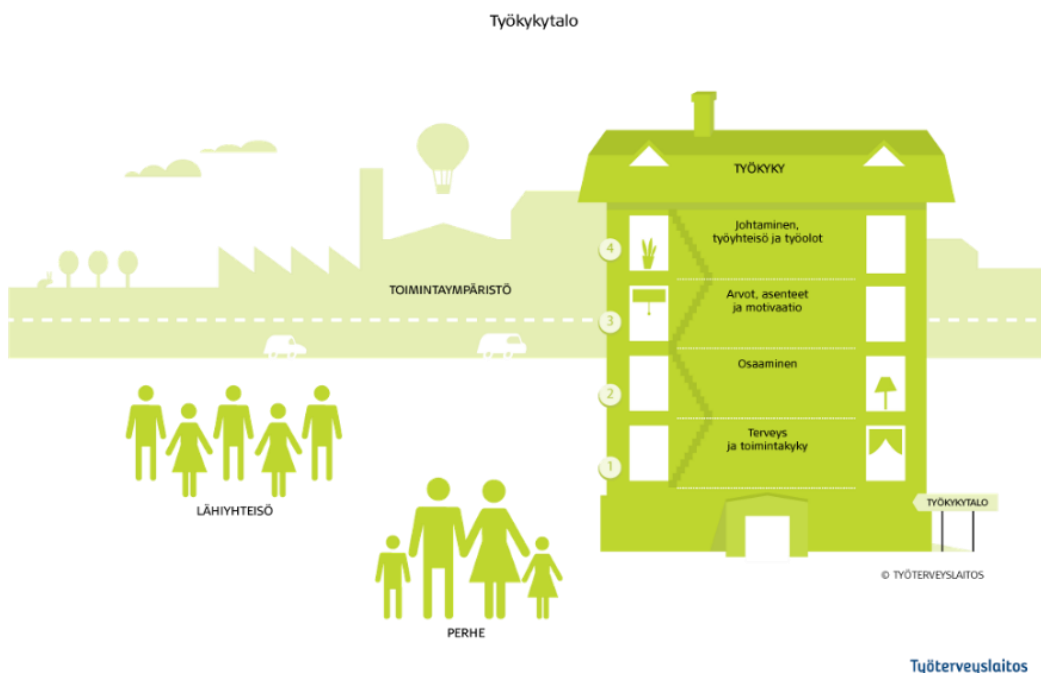
tarkoituserä. Kerättären (2016, 29) mukaan yhteistä käsitteen tulkinnassa on, että se on monen osa-alueen muodostama kokonaisuus, jossa eri osa-alueet ovat vuorovaikutuksessa toisiinsa.

Työsuorituskyky (work performance) ja työllistyvyys (employability) ovat työkyvyn lähikäsitteitä, joilla on yhtenäisiä piirteitä keskenään. Työsuorituskyvulla tarkoitetaan sitä, kuinka työntekijä onnistuu työroolissaan sekä saavuttamaan organisaation tavoitteet. Työllistyvyys taas tarkoittaa henkilön työllistymismahdollisuuksia ja työssä selviytymistä. Työllistyvyys käsitettä käytetään esimerkiksi pitkäaikaistyöttömien ja vammaisten henkilöiden työllistymistoimien yhteydessä. (Järvikoski & muut 2018, 10.) Oivo ja Kerätär (2018, 12) näkevätkin tärkeänä määritellä työkyvyn käsitteen tarkasti kunkin käyttötilanteen mukaan, koska sitä käytetään monialaisesti.

Järvikoski ja muut (2018) tutkivat työkyky-käsitettä kirjallisuuskatsauksen avulla, jossa he keräsivät systemaattisesti tietoa kotimaisista ja kansainvälisistä tutkimustietokannoista vuosilta 2000–2016. He nostavat esille kahdeksan työkykymallia, jotka ovat oleellisia kuntoutuksen näkökulmasta. Lääketieteellisessä työkykykäsitteessä sairauden tai vamman asema on keskeinen tekijä arvioitaessa työkykyä. Työkyky sosiaalisena konstruktiona-mallissa työkykyä arvioidaan normien ja arvojen mukaan, jotka vallitsevat organisaatiossa tai yhteiskunnassa. Työkyvyn tasapainomallissa keskeisessä asemassa ovat toiminnan rajoitukset, jotka liittyvät vammaan tai sairauteen. Arvioinnin lähtökohtana on moniammatillinen näkemys työkyvystä ja muutostarpeista. Psykososiaaliset työkykymallit painottavat terveydentilaan liittyviä subjektiivisia kokemuksia kuten kivun tunteminen. Työllistyvyyslähtöinen työkykykäsite keskittyy tarkastelemaan työkykyä käytännön työtilanteissa ja työssä suoriutumisessa, sairaudella tai vammalla ei ole määrittävää asemaa, vaan terveydenhuoltoon ollaan yhteydessä tarpeen mukaan. Integroitu ”yksilö työyhteisössä”-mallissa vamma tai sairaus ei ole erityisen kiinnostuksen kohteena, vaan terveydentila nähdään osana kokonaisuutta. Työkyky nähdään ominaisuutena yksilön, työn ja organisaation välillä. Biopsykososiaaliset mallissa työkyky ei ole keskipisteenä, vaan sitä tarkastellaan terveydentilan, toimintakyvyn ja kokonaisvaltaisten (psykkinen, fyysinen, sosiaalinen) yksilö- ja ympäristötekijöiden vuorovaikutuksen tuloksena. Muut laaja-alaiset työkykymallissa työkyky nähdään fokuksena, johon vaikuttaa työ, työolosuhteet sekä ulkoiset vuorovaikutukset. (Järvikoski mts. 36-37.)

Oivo ja Kerätär (2018, 12) näkevät käyttökelpoisena viimeaikaisista työkykykäsitteistä WHO:n kansainvälisen toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden luokituksen ICF. Mallissa korostetaan toimintakyvyn ja – rajoitteiden moniulotteisuutta, vuorovaikutuksellisuutta ja dynaamisuutta suhteessa terveydentilaan sekä yksilön ja ympäristötekijöiden vuorovaikutukseen.

Työterveyslaitos havainnollistaa työkykyä työkyky-talomallin avulla, jonka on kehittänyt professori Juhani Ilmarinen. Kuviossa 2 havainnollistetaan työkykytalon muodostumista eri kerroksista, joita on neljä. Mallin tarkoituksena on kuvata työkykyä moniulotteisena asiana, jossa talon kerrokset tukevat toisiaan. Talon ensimmäisessä kerroksessa on terveys ja toimintakyky (fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen), joista rakentuu työkyvyn perusta. Toisessa kerroksessa on osaaminen, jolle luo perustan peruskoulutus yhdessä ammatillisten tietojen ja taitojen kanssa. Oleellista on elinikäinen oppinen eli tietojen ja taitojen jatkuva kehittäminen. Kolmas kerros koostuu omasta motivaatiosta, arvoista ja asenteista. Lisäksi tässä kerroksessa muu elämä tulee yhteensovittettavaksi työelämän kanssa. Neljäs kerros kuvastaa työpaikkaa; työolot, johtaminen ja työyhteisö sijaitsevat siellä. Työkykyyn siis vaikuttaa ihmisen voimavarojen ja työn välinen yhteensopivuus ja tasapaino. Mikäli yksi kerros alkaa painua, koko talo alkaa huojuua. Kaikkia kerroksia tulee kehittää läpi koko elämän. (Työterveyslaitos 2023.)



Kuvio 1. Työkyky-talomalli (Työterveyslaitos 2023).

Bukajskan ja muiden (2020) mukaan työkyky on toisaalta tasapainoilua työn ominaisuuksien (työn sisältö, psykososiaaliset ja fyysiset vaatimukset) ja toisaalta yksittäisten tekijöiden välillä. Nämä tekijät antavat työntekijöille mahdollisuuden tehdä tiettyä työtä, mukaan lukien pääasiassa psykofyysiset mahdollisuudet ja pätevyys. Tasapainoa voivat siten häiritä sekä ihmisessä tapahtuvat muutokset että työympäristöön liittyvät tekijät. Heidän mukaansa yksi parhaita työkykyä kuvaavia malleja on suomalaisten tutkijoiden kehittämä konsepti (FIOH), jossa työkykyä kuvataan ihmisen voimavarojen ja työn vaatimusten tasapainoksi. Laajempi ympäristötekijöiden näkökulma huomioi myös perhesuhteet sekä sosiaaliset- ja oikeudelliset määräykset/säädökset. (Bukajskan mts. 18, 234.)

Työllistyvyyslähtöinen työkykykäsitys

Kuten edellä on kuvattu, työkyky – käsitettä käytetään kontekstin mukaan. Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan lähemmin työllistyvyyteen perustuvaa työkykykäsitystä, koska opinnäytetyö toteutettiin viranomaisnäkökulmasta ja painopisteenä olivat osatyökykyiset työttömät työnhakijat ja heidän mahdollisuutensa työkykynsä mukaiseen työhön. Järvikosken ja muiden (2018, 45) mukaan käsitteen voidaan nähdä olevan jonkinlainen rinnakaikäsite työkyvylle, koska perusjatus kiteytyy yksilön mahdollisuuden työllistyä ja työssä selviytymiseen. Molemmissa näissä termeissä kuitenkin usein painotetaan yksilön ominaisuuksia kuten henkilökohtainen kunto ja valmiudet sekä työasenne ja –historia. Sen sijaan laaja työllistyvyyskäsite pitää sisällään myös sosiaaliset- ja ympäristötekijät yksilöllisten tekijöiden lisäksi. Tähän tulkintaan sisältyy siten seuraavat ulkoiset tekijät; työvoiman kysyntä ja rekrytointikäytännöt sekä työvoimapolitiittiset toimet ja tukipalvelut. (Järvikoski mts., 45.)

Mallin perusajatuksena on tuettu työllistäminen (supported employment), jossa henkilöä ei kunnouteta työhön, vaan ensisijaista on löytää hänelle sopiva ja motivoiva työ, johon hän saa valmennusta. Tällöin työtä, työympäristöä ja työskentelyolosuhteita mukautetaan ja järjestellään siten, että henkilöllä on mahdollisuus vastata työn odotuksiin ja hänelle asetettuihin vaatimuksiin. Keskeisessä roolissa on lisäksi työnantajalle tarjottava tuki ja ohjaus valmennettavan työntekijän ohella, mikä parantaa onnistumisen todennäköisyyttä ja siten tunnetta onnistuneesta rekrytoinnista. Työllistyvyysperusteisessa työkykykäsityksessä ei siis arvioida työkykyä sairauden ja vamman aiheuttaman haittaa, vaan huomio kiinnitetään työllistyvyyteen ja työkyvyn todelliseen näyttäytymiseen käytännön työelämässä, aidossa työpaikassa. Avainasemassa on vaikuttaa rakenteellisiin

käsityksiin vammaisen tai pitkäaikaissairaana henkilön työkyvystä työhönvalmennuksen keinoin. (Järvikoski 2018, 46–48.)

2.2 Osatyökykyinen

Osatyökykyiselle ei ole olemassa lainsäädännössä tarkkaa määritelmää. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus kuvaa osatyökykyisenä henkilöä, jolla on osa työkyvystään käytössä ja halu tämän kyvyn käyttämiseen. Osatyökykyisyys ei välttämättä ole pysyvää, se voi olla tilapäistä tai se voi johtaa myös työkyvyttömyyteen - riippuen syystä sen taustalla. (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2023; Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin laitos 2019.) Osatyökykyisyyttä tarkastellaan suhteessa työhön ja työn vaatimukseen yksilöllisesti - taustalla voi olla monenlaisia tekijöitä. Syitä osatyökykyisyyden taustalla ovat esimerkiksi vamma tai pitkäaikaissairaus, vakavasta sairaudesta tai elämäntilanteesta johtuva toipuminen, työttömyys, jolloin työ- ja toimintakykyyn vaikuttaa alentavasti fyysiset, psyykkiset ja/tai sosiaaliset tekijät. (Paakkanen, Heikkilä, Ilomäki & Shemeikka 2023, 7.)

Lainsäädännössä ei ole virallista määritettä täsmätyökykyiselle. Täsmätyökykyinen - termi on saanut alkunsa Ilmarisen johtaja Kari-Pekka Martimon ajatuksesta muuttaa osatyökykyinen - käsitettä positiivisempaan suuntaan. Siinä missä osatyökykyisellä voidaan nähdä olevan osa työkyvystään käytössä - täsmätyökykyinen on täysin työkykyinen, kun työtä ja ympäristöä on muokattu työkyvyn mukaan. Taustalla on ajatus motivoituneen henkilön mahdollisuudesta työllistyä työkykynsä mukaisesti juuri hänelle sopivaan tehtävään. Keskeisenä näkökulmana on, että ympäristön tulee mukautua yksilön tarpeisiin eikä yksilön ympäristön tarpeisiin. (Martimo 2020.) Täsmätyökykyinen - termiä käytetään rinnakkain osatyökykyinen - termin kanssa. Muutos puhettavassa ja näkökulmassa näkyy TE-palveluissa muun muassa parempana osaamisena tunnistaa henkilöitä, joilla on työkyvyn haasteita (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022). Puhuttaessa täsmätyökykyisistä, tulee muistaa, ettei kyseessä ole yhtenäinen joukko, vaan jokaisen työkykyyn vaikuttaa yksilölliset tekijät, tarpeet ja osaaminen (Opas rekrytointiin 2023).

Osatyökykyisten työllistymismahdollisuuksien parantamiseen on haettu ratkaisuja läpi eri hallituskausien, ja vuodesta 2010 lähtien osatyökykyisten työllistyminen onkin ollut kirjattuna hallituksen kärkihankkeisiin ja toimenpideohjelmiin. Kehityksessä on ollut positiivista, että ne ovat ylittäneet eri hallitusrajat ja työtä on jatkettu hallituksen vaihtuessa, mikä on mahdollistanut kehitys- ja vaikuttamistyön jatkumon pitkäjänteisesti. (Kuitunen & Oivo 2021, 7.) Osatyökykyisten

työllistyminen onkin huomattavasti parantunut viimeisen viidentoista vuoden aikana, yhtenä merkittävänä tekijänä tähän on työnantajien asenteiden muuttuminen pitkäjänteisen vaikuttamistyön tuloksena (Mattila-Wiro & Tiainen 2019, 14–19). Mattila-Wiron ja Tiaisen (2019) mukaan 80 % työnantajista suhtautui myönteisesti osatyökykyisiin työnhakijoihin vuonna 2017, kun vastaavasti vuonna 2006 suurin osa suhtautui heihin kielteisesti. Merkittävälle erolle on selityksenä asenteiden muuttuminen-työkyvyn ja -kyvyttömyyden sijaan arvioidaan motivaatiota, osaamista ja ammattitaitoa, jotka ovat merkittävimpiä rekrytointikriteerejä. (Mattila-Wiro ja Tiainen 2019, 14–19.) Myös Kuntoutussäätiön johtava tutkija, dosentti, neuropsykologi Erja Poutiainen korostaa haastattelussaan motivaation ja osaamisen merkitystä työllistymisen näkökulmasta (Kuitunen ja Oivo 2021, 13). Työnantajille kohdennettu tuki osatyökykyisten työllistämiseen liittyen on merkittävä asia rekrytointitilanteissa. Työnantajat kokevat tuen tärkeäksi muun muassa työkyvyn arvioinnissa suhteessa työtehtäviin, työn mukauttamisen tarpeissa ja työturvallisuuteen liittyvissä seikoissa. Lisäksi heille voisi tarjota myös koulututusta toimiviin toimintamalleihin liittyen. Vaikutukset ovat myönteisiä aina työn tuottavuuteen, työilmapiiriin ja sairauspoissaoloihin saakka. (Mattila-Wiro & Tiainen 2019; Kuitunen & Oivo 2021, 13.)

Ålander ja muut (2022) ovat selvittäneet harkinnanvaraisten työllisyyspoliittisten hankeavustusten vaikuttavuutta valtakunnallisesti syrjäytymisen ehkäisemisen ja tuetun työllistymisen kokonaiskuvan kannalta. Pääasiallisesti työvoimapolitiittisten hankkeiden toiminta painottuu tukityöllistämiseen ja työkokeilupaikkoihin, mutta on olemassa myös hankkeita, joissa valmennetaan ja ohjataan suoraan työelämään. Työvoimapolitiittisilla avustuksilla saadut vaikutukset jäävät melko vaatimattomaksi, merkittävin vaikutus on syrjäytymisen ehkäisemisessä – ihmiset pysyvät yhteiskunnassa ja palveluissa kiinni. Erityisesti työelämään ja avoimille työmarkkinoille suoraan tähtäävät hankkeet, joissa käytetään työhönvalmennuksen otteita, ovat vaikuttavuudeltaan parhaita. (Ålander, Sillanpää, Eskelinen, Kesä & Ylikojola 2022, 95-96.) Yhtenä toimivana mallina vaikuttavuuden kannalta voidaan pitää Kuntoutussäätiön johtava tutkija, dosentti, neuropsykologi Erja Poutiaisen mukaan IPS-mallia (Sijoita ja valmenna-malli), joka on tutkittua ja näyttöön perustuvaa. Tavoitteena on työllistyminen avoimille työmarkkinoille työhönvalmennuksen, ketterän työnetsinnän ja yksilöllisen palveluintegraation keinoin. Keskeistä on julkisen sektorin, kuten TE-hallinnon ja kuntien työllisyyspalveluiden tarjoama tuki. (Kuitunen & Oivo 2021, 13.)

2.3 Kohtaanto-ongelma

Oivo ja Kerätär (2018) tuovat raportissaan esille Suomen ongelmana olevan alhaisen työllisyysasteen ja samanaikaisesti alati kasvavan pitkäaikaistyöttömien ja työvoiman ulkopuolella olevien määrän, joista suurin osa on osatyökykyisiä. Heidän näkemyksensä mukaan palveluita ja tukitoimia tulisi systemaattisesti muotoilla ja kohdentaa osatyökykyisille, jolloin heidän työllistymisedellytyksiään ja työmarkkina- asemaansa voitaisiin parantaa. Tukitoimien avulla osa on täysin työkykyisiä ja osan työkyky riittää ainoastaan räätälöityyn työnkuvaan. (Oivo & Kerätär 2018, 8.) Tilastojen valossa osatyökykyisten työttömyys on laskenut, mutta edelleen työelämää kuitenkin tulisi kehittää tasavertaisempaan suuntaan muun muassa kohdentamalla rekrytointia yhä enemmän suoraan osatyökykyisiin.

Työvoiman kysynnässä suhteessa tarjontaan (avoimen työpaikkojen määrä suhteessa työttömiin työnhakijoihin) on alueellisia eroja eri alojen suhteen. Varsinais-Suomen TE-toimistossa käynnistettiin selvitys työttömänä työnhakijoina olleille sote-alan ammattilaisille 2021, tarkoituksena selvittää alan kohtaanto-ongelman syitä ja saada tietoa, miksi sote-alalle kouluttautuneita on työnhakijana TE-toimistossa (Tevameri 2021, 62–63). Työministeri Tuula Haataisen aloitteesta käynnistettiin laajempi Työvoimatietokartta-hanke, jonka tarkoituksena oli löytää ratkaisuja työvoimatarpeen kattamiseksi eri toimialoilla koko maan laajuisesti, alueelliset erot huomioiden. Hankkeen lopputuotoksena syntyi raportti, jossa ammatit jaotellaan työvoimapula, kohtaanto-ongelma ja ylitarjonta-ammatteihin. (Larja & Peltonen 2021,9-10.) Larja ja Peltonen (2021, 34) näkevät työkyvyn ja osaamisen tukemisen toimet yhtenä keinona saada osaajia töihin työvoimapulasta kärsiville aloille, koska tilastollisesti 32 prosentilla työttömistä on vähintään kaksi työllistymistä pitkittävää riskitekijää.

Pitkäaikaistyöttömyyden ja työkykyongelmien välillä on havaittavissa yhteys, pitkäaikaistyöttömien terveydentila on heikompi kuin vähän aikaa työttömänä olleilla tai työssä käyvillä (Keränen 2016, 81; Buman, Niederer, Santarossa, Bantzer & Vogt 2020, 1-2, 6-8). Myös Hult (2019, 70) kuvaa työttömien terveydentilan ja työkyvyn olevan heikompi kuin työssä käyvillä - työkykyyn merkittävin yhteydessä oleva tekijä on terveys. Laaksosen ja Blomgrenin (2020) mukaan työkyvyn ongelmiin tulisi puuttua jo varhaisessa vaiheessa, koska on näyttöä, että työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneillä henkilöillä on ollut jo vuosia työttömyysjaksoja ennen eläkkeen myöntämistä. Työkykyongelmat voivat aiheuttaa työttömyyttä, mutta myös työttömyys

voi laukaista tai pahentaa terveysongelmia, mikä puolestaan vaikeuttaa työllistymistä. Näillä kahdella tekijällä yhdessä voidaan nähdä olevan itseään vahvistava suhde. (Laaksonen mts. 8-10.)

Työkyvyn tarkastelu painottuu tässä opinnäytetyössä työllistyvyyteen ja työttömänä oleviin henkilöihin, joiden työllistymismahdollisuuksiinsa vaikuttaa terveydentila. Opinnäytetyössä tarkastellaan palkkatukea sekä työolosuhteiden järjestelytukea osana työllistämisen tukitoimia viranomaisnäkökulmasta, jolloin tuen myöntämisen edellytyksenä on luotettavasti todettu työkykyä heikentävä vamma, vika tai sairaus. Tästä johtuen opinnäytetyössä on päädytty käyttämään termiä osatyökykyinen, koska lainsäädäntö ei vielä tunnista termiä täsmätyökykyinen.

2.4 Työkykyohjelma

Työkykyohjelma oli osa Sanna Marinin hallitusohjelman työllisyystoimia, joka toteutui vuosina 2019-2023 (Kovanen 2023). Hallitusohjelmaan sisältyi tavoite 75 prosentin työllisyysasteesta 2020-luvun puoliväliin mennessä ja Työkykyohjelma nähtiin yhtenä keinona saavuttaa tavoiteltu työllisyysaste (Ruth 2023).

Työ- ja elinkeinoministeriö toteutti ohjelmaa yhteistyössä sosiaali- ja terveysministeriön kanssa. Työkykyohjelman aikana etsittiin ratkaisuja tiedossa oleviin haasteisiin, jotka koskivat osatyökykyisten työllistymistä. Ohjelma sisälsi useita tavoitteita ja eri toimenpiteillä pyrittiin samanaikaisesti etsimään ratkaisuja niin kohderyhmän työkykyyn kuin työllistymiseen. (Kovanen 2023.) Yhtenä tavoitteena oli vahvistaa ammattilaisten osaamista siten, että he tunnistaisivat osatyökykyisen työkyvyn tuen tarpeen paremmin ja saisivat työkaluja asiakkaan tukemiseksi. Tämän lisäksi tavoitteena oli tarjota osatyökykyisen henkilön sen hetkistä palveluntarvetta vastaavia, työkykyyn ja työllistymiseen liittyviä palveluita. Tavoitteena oli myös osatyökykyisille soveltuvien työpaikkojen luominen ja kohderyhmän osallisuuden vahvistaminen. (Kovanen 2023; Karjalainen & Normia-Ahlsten 2023.)

Hyvinvointialueiden 22 kehittämishankkeessa kehitettiin sosiaali- ja terveysministeriön toimilla työkyvyn tuen palvelut, joilla on työ- ja toimintakykyyn ja työllistymiseen hyvin suotuisa vaikutus. Sosiaali- ja terveysministeriö vastasi myös ammattilaisten osaamisen vahvistamisesta, rakentamalla palveluntarpeen tunnistamisen koulutuskokonaisuuksia. Työkykyohjelman operatiivisesta toteutuksesta vastasi Terveyden ja hyvinvoinnin laitos yhteistyössä

Työterveyslaitoksen kanssa. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos ja Työterveyslaitos toteuttivat arviointi- ja seurantatutkimuksen yhteistyössä valtionavustuksilla rahoitettujen kehittämishankkeiden kanssa. (Kovanen 2023; Karjalainen & Normia-Ahlsten 2023.)

Tutkimuksen tarkoituksena oli koostaa kattavasti tietoa mm. sosiaaliturvauudistuksen tueksi (Saikku, Joensuu, Männistö-Inkinen & Poutanen 2023). Tutkimustulosten perusteella suositettiin, että laatukriteereihin perustuvan tuetun työhönvalmennusta koskevaa kehittämistyötä olisi syytä jatkaa. Lisäksi todettiin, että mikäli valmennusta olisi tarjolla jatkossakin, tulisi päättää, mikä taho palvelua tarjoaa työnhakijoille. Myös kriteeristön muokkaaminen siten, että se huomioisi kattavammin eri kohderyhmät, nähtiin tarpeellisena tutkimuksen mukaan. (Keyriläinen & Lappalainen 2023,51.)

2.5 Työllistämisen tukimuodot

Työnhakijoiden työllistymisen tukemiseksi TE-toimisto ja kuntakokeilu tarjoavat erilaisia palveluita, joista osa on suunnattu suoraan työnhakijoille, kun taas tietyt palvelut on suunnattu työnantajille. Yhteistä näille harkinnanvaraisille palveluille on se, että niiden tarkoituksena on parantaa työttömien työnhakijoiden työllistymistä ja ammatillista osaamista. Työnantajille on mahdollista myöntää erilaisia taloudellisia tukimuotoja. Vaikka tukimuodot on suunnattu työnantajille, ne perustuvat aina työttömän työnhakijan tilanteeseen ja siihen, että tukimuotojen arvioidaan parantavan työttömän työnhakijan ammatillista osaamista ja työllistymistä. Seuraavaksi esitellään työnantajille suunnatuista palveluista palkkatuki sekä olosuhteiden järjestelytuki, jotka myönnetään ja maksetaan työnantajille. (Palkkatuki työntekijän palkkakustannuksiin 2023; TE-palvelu, 2023.)

Palkkatuki

Palkkatukea voi hakea tilanteissa, jolloin työttömällä työnhakijalla on joko työntekoon vaikuttava sairaus tai vamma. Myös ammatillisen osaamisen vaje, haettavaa tehtävää ajatellen, voi olla palkkatuen myöntämisen perusteena. Yli 60-vuotiaiden, pidempään työttömänä olleiden työnhakijoiden työllistymistä on palkkatuella mahdollista edistää. Palkkatuetun työsuhteen kesto voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva kokoaikainen tai osa-aikainen työ. Työstä maksettava palkka määräytyy työehtosopimuksen mukaan. Tilanteissa, joissa työehtosopimusta ei

ole, maksetaan työllistetylle asianmukaista palkkaa. (TE-palvelut 2023; Työmarkkinatori 2023.) Palkkatuella työllistävä työnantaja voi saada palkkatukea 50 % palkkakustannuksista. Palkkatuen määrä on 70 % niissä tilanteissa, jolloin palkkatukea haetaan alentuneen työkyvyn perusteella. (Työmarkkinatori 2023.) Tietyissä tilanteissa kolmannen sektorin toimijat, kuten järjestöt, säätiöt sekä rekisteröidyt uskonnolliset seurakunnat ja yhdyskunnat voivat saada 100 %:in palkkatuen työllistettävän palkkakustannuksiin. TE-toimisto ja kuntakokeilu arvioivat palkkatukijakson keston ja määrän asiakaskohtaisesti. (Palkkatuki työntekijän palkkakustannuksiin 2023; TE-palvelut 2023.)

Työolosuhteiden järjestelytuki

Työnantajalle voidaan myöntää harkinnanvaraista työolosuhteiden järjestelytukea helpottamaan osatyökykyisen henkilön työntekoa soveltuvassa työssä. Työolosuhteiden järjestelytukea voidaan myöntää työväliseisiin ja työpaikan muutostöihin, joilla osatyökykyisen työntekijän työssä suoriutumista voidaan edistää. Työolosuhteiden järjestelytukea voidaan myöntää myös kompensoimaan toisen työntekijän tarjoamaa apua työssä selviytymisen tueksi. (Työolosuhteiden järjestelytuki 2023.)

Työolosuhteiden järjestelytuen myöntää TE-toimisto, joka ottaa huomioon arviossaan sekä työnantajan taloudellisen aseman, että työntekijän tilanteen, jonka osalta tukea haetaan. Työolosuhteiden järjestelytukea voidaan myöntää enintään 4000 euroa muutostöihin ja työväliseisiin työntekijää kohden. Niissä tilanteissa, kun työolosuhteiden järjestelytukea haetaan kustannuksiin, joita syntyy toisen työntekijän tarjoamasta tuesta, tukea voidaan myöntää maksimissaan 18 kuukauden ajaksi, 20 tuntia kuukaudessa. (Työolosuhteiden järjestelytuki 2023.)

Muut palvelut työnantajille

Palkkatuen ja työolosuhteiden järjestelytuen lisäksi työnantaja voi saada tukea työttömän työnhakijan työllistämiseen liittyviin asioihin työhönvalmentajilta ja TE-toimistojen työkykykoordinaattoreilta. Osana Työkykyohjelmaa, viime vuosien aikana TE-toimistoissa on lisätty työkykykoordinaattoreiden henkilöstöresurssia. Työkykykoordinaattoreiden määrän lisäämisellä haluttiin vahvistaa osatyökykyisten työnhakijoiden työllistymismahdollisuuksia ja varmistaa, että osatyökykyinen työnhakija saa tarpeitansa vastaavat palvelut. (Lisää työkykykoordinaattoreita TE-toimistoihin 2023.)

Työkykyohjelmassa pilotoitiin laatukriteereihin perustuvaa tuettua työhönvalmennusta alueellisissa hankkeissa. Työhönvalmentajan rooli on tukea työnhakijaa ja työnantajaa, tarpeen mukaan myös työllistymisen jälkeisenä aikana. Työhönvalmennuksessa huomioidaan sekä työnhakijan että työnantajan tarpeet ja näistä pyritään työhönvalmennuksen keinoin rakentamaan työllistymistä ja työssä pysymistä tukevia ratkaisuja. (Normia-Ahlsten & Riisalo-Mäntynen 2023, 2,6.)

2.6 Tuetun työllistymisen IPS-menetelmä

IPS-menetelmä kehitettiin 1970-luvulla Pohjois-Amerikassa. Menetelmä kehitettiin parantamaan työllistymistä tukevia palveluita vaikeista mielenterveyshäiriöistä kuntoutuvien kohdalla. (Harkko, Lehto, Pitkänen ja Ala-Kauhaluoma 2018, 18.) Nykyisin IPS-menetelmää sovelletaan myös muihin sairausryhmiin (Raivio & Appleqvist-Schmidlechner 2019, 24). IPS-menetelmä nojaa vahvasti toipumisorientaatioajatteluun (Sipilä & Warius, 2021). Toipumisorientaation tavoitteena on tukea yksilöä rakentamaan merkityksellinen ja tyydytystä tuottava elämä psyykkisen sairauden tuomista rajoituksista huolimatta. (Waldemar, Arnfred, Peterse, Korsbek 2016.; Sipilä ym. 2021.) Tavoitteen saavuttamiseksi työskentelyssä korostuu yksilön aktiivinen rooli omassa kuntoutumisen prosessissa, toivon vahvistaminen sekä myönteinen mielenterveys (Sipilä ym. 2021). IPS-menetelmän merkittävänä ajatuksena on, että kuntoutuminen tapahtuu työssä, sen sijaan, että yksilöä kuntoutettaisiin työtä kohti. Työhön kuntouttamisen ajatus on ollut ohjaava piirre perinteisissä osatyökykyisille suunnatuissa, tuetun työllistymisen palveluissa. (Raivio & Appleqvist-Schmidlechner 2019,3.)

IPS-menetelmän periaatteet ja laatukriteeristö

IPS-menetelmä sisältää 25 laatukriteeriä, joiden avulla valmennuksen menetelmäuskollisuutta voidaan mitata. Menetelmäuskollisuuden taso kertoo siitä, kuinka hyvin työhönvalmennus noudattaa alkuperäistä IPS-menetelmää. Korkealla menetelmäuskollisuudella saavutetaan parempia työllisyystuloksia. (Sipilä & Appleqvist-Schmidlechner 2024, 21; Sunny, Bond, Becker, Swanson, Langfitt-Reese 2015, 209.) IPS-menetelmän toiminta pohjautuu kahdeksaan periaatteeseen (Sipilä & Appleqvist-Schmidlechner 2024, 20).



Kuvio 2. IPS-menetelmän periaatteet. (Drake, Bond, Becker 2012, 33-39)

IPS-menetelmän mukaisesti työtä etsitään avoimilta työmarkkinoilta ja tavoitteena on työllistyminen normaaliin palkalliseen työhön, työharjoitteluiden sekä työhön valmentavien jaksojen sijaan. (Drake, Becker ja Bond 2018, 33; Sipilä & Appleqvist-Schmidlechner 2024, 17.) IPS-menetelmän mukainen työhönvalmennus on avointa kaikille, jotka ovat motivoituneet palkkatyöhön. Työhönvalmennukseen ohjautumisessa ei ole poissulkukriteereitä, vaan palvelua tarjotaan työhön motivoituneille henkilöille. (Drake ym. 2012, 34.) IPS-menetelmän mukainen työhönvalmennus on sisällytetty osaksi psykiatrista hoitoa (What is IPS 2024). Yhtenä periaatteena on järjestää asiakkaalle monialaisen tiimin tuen palvelut valmennuksen ajaksi (Drake ym. 2018, 48) ja tiimin tehtävänä on suunnitella asiakkaan toipumista tukevia palveluita (IPS Employment Center 2021). Moniammatillisen tiimin toimintaan osallistuvat asiakkaan kanssa työskentelevät asiantuntijat ja tiimiin voi kuulua terveydenhuollon ammattilaisten lisäksi esimerkiksi sosiaalialan - ja IPS-menetelmän ammattilaisia. (IPS Employment Center 2021; Drake 2018, 47.)

IPS-menetelmän mukaisessa työhönvalmennuksessa toimintaa ohjaa myös se, että valmennuksessa keskeisessä roolissa ovat asiakkaan omat vahvuudet, osaaminen ja toiveet. Valmennuksessa asiakas määrittää keskeisesti myös sen, millaiseksi asiakas toivoo työhönvalmentajan roolin valmennuksessa. Työhönvalmentaja keskustelee asiakkaan kanssa ja sen pohjalta valmennuksessa sovitaan käytännön toimista, esimerkiksi; kontaktoiko työhönvalmentaja potentiaalisia työnantajia vai asiakas. (Drake ym. 2012, 35-36.) IPS-

menetelmällä toteutetussa valmennuksessa työnhaku käynnistetään nopeasti, pitkien valmentavien, työllistymistä edistävien jaksojen sijaan.

Valmennuksen alkaessa asiakkaalle laaditaan työnetsintää helpottava ammatillinen profiili, jonka avulla selkeytetään, minkä tyyppiseen työhön asiakas on halukas työllistymään. Tällä tavoin voidaan vaikuttaa suotuisasti asiakkaan sitoutumiseen ja motivaation valmennusta ja työllistymistä kohti. Profiilin laatimisen myötä valmennuksessa edetään työnantajien kontaktointiin ja etsitään asiakasta kiinnostavaa työtä yhdessä sovitun suunnitelman mukaisesti. IPS-menetelmän mukainen työhönvalmennus ei kuitenkaan tarkoita pikaista "sijoittamista" työhön, vaan tarkoituksena on nimenomaan löytää sellainen työ, joka asiakasta kiinnostaa ja johon hän sitoutuu. (Drake 2018, 48; Drake ym. 2012, 37.)

IPS-menetelmän mukaisessa työhönvalmennuksessa yhtenä periaatteena on myös tarpeenmukainen ja perusteellinen neuvonta talousasioihin liittyen. Valmennukseen osallistuvat saavat useimmiten erilaisia etuuksia. IPS-menetelmään toteuttavan työhönvalmentajan antama neuvonta on hyvin tärkeää, jotta asiakas ymmärtää työllistymisen ja ansioiden mahdolliset vaikutukset hänelle maksettaviin etuuksiin liittyen. (Drake, 2018, 47; Drake 2012, 36.) Työn räätälöinnin perustana ovat asiakkaan kiinnostuksen kohteet haettavaa työtä koskien. Työhönvalmentaja tekee järjestelmällistä, suunnitelmallista työpaikkojen kartoitusta. Ensikontaktin tarkoituksena on työhönvalmentajan esittäytyminen ja kasvokkaisen tapaamisen sopiminen, jonka jälkeen tapaamisella keskitytään tutustumaan työnantajaan ja heidän toimialaansa. Seuraavassa vaiheessa työhönvalmentaja ottaa yhteyttä, työnantajan ja potentiaalisen työnhakijan kohtauttamiseksi. (Drake ym. 2012, 38.) IPS-menetelmällä toteutetun työhönvalmennuksen kesto rakentuu asiakaslähtöisesti; valmennus perustuu asiakkaiden yksilölliseen tarpeeseen sekä asiakkaan näkemykseen siitä, kauanko asiakas kokee tukea tarvitsevänsä (Drake ym. 2012, 38, Sipilä & Appleqvist-Schmidlechner 2024, 20).

IPS-menetelmä on näyttöön perustuvaa ja menetelmän toimivuudesta on vahvaa kansainvälistä tutkimusnäyttöä. Tähänastisista tutkimustuloksista on nähtävissä, että menetelmän avulla saavutetaan verrokkipalveluita kaksi-kolminkertaisesti paremmat työllistymistulokset. (Brinchmann, Widding-Havneraas, Modini, Rinaldi, Moe, McDaid, Park, Killackey, Harvey & Mykletun 2020, 207; Harkko ym. 2018, 10, 13.) Työkykyohjelman aikana saadut tulokset

laatukriteereihin perustuvan tuetun työhönvalmennuksen työllistävyiden osalta ovat samansuuntaisia (Keyriläinen & Lappalainen 2023, 42). Menetelmän soveltamisesta muiden sairausryhmien osalta on saatu lupaavia viitteitä (Sveinsdottir, Jacobsen, Ljosaa, Linnemørken, Knutzen, Ghiasvand, Reme 2022, 1758).

Työkykyohjelman aikana Rovaniemen alueellisessa, työllisyyspalveluiden hankkeessa pilotoitiin ja sovellettiin laatukriteereihin perustuvaa tuettua työhönvalmennusta. Valmennuksen taloudellisista kustannuksista ja hyödyistä toteutettiin tutkimus ulkopuolisen tutkijan toimesta. Vaikuttavuusmallinnuksen avulla haluttiin selvittää, onko valmennus kustannustehokasta. Tutkimuksen tuloksena todettiin, että laatuperusteinen työhönvalmennus on kustannustehokasta ja sillä saadaan aikaan taloudellisia säästöjä. (Kuntaliitto 2022.)

Rovaniemen alueellisessa hankkeessa saavutettiin muita Työkykyohjelman hankkeita keskimääräistä paremmat työllistämistulokset, myös kansainvälinen vertailu huomioon ottaen (Rovaniemellä edistetään osatyökykyisten työhön pääsyä: Työhönvalmentajat ovat tukeneet ja auttaneet töihin jo 30 henkilöä, 2022). Normia-Ahlsten ja Riisalo-Mäntynen (2023, 18) toteavat, että pidempiaikaisella Työkykyohjelman työhönvalmennuksen pilotoinnilla taloudelliset vaikutukset olisivat olleet vieläkin paremmat. Rovaniemen työllisyyspalveluihin vaikuttavuusmallinnuksen koostanut tutkija Hilli mainitsi, että nykyisellään taloudellisten vaikutusten arviointi vie paljon aikaa, on isotöistä ja hintavaa. Hilli ehdottikin, että työllisyyspalveluilla tulisi olla mahdollisuus hyödyntää tulorekisterin tietoja tilanteissa, kun halutaan arvioida palveluiden taloudellista vaikuttavuutta. Nykyinen lainsäädäntö ei kuitenkaan mahdollista tällaista. (Kuntaliitto 2022.)

Työllisyyden hoidossa tarvitaan inhimillistä, yksilön tarpeet huomioivaa ja kunnioittavaa kohtaamista, mutta toisaalta, myös kustannustehokkuutta palveluiden toteuttamisessa. IPS-laatukriteereihin perustuva tuettu työhönvalmennus tarjoaa varteenotettavan palvelun, jossa yhdistyy niin yksittäisen työnhakijan toiveet ja vahva asiakaslähtöisyys kuin kustannustehokkuus palvelun toteuttajan näkökulmasta. IPS-laatukriteereihin perustuvassa työhönvalmennuksessa on kyse erityisosaamista vaativasta menetelmästä. Riittävä menetelmäkoulutus on tarpeen, jotta työhönvalmennuksessa saavutetaan hyvät työllistämistulokset. (Normia-Ahlsten & Riisalo-Mäntynen 2023, 18.) Myönteinen suuntaus on, että IPS-menetelmä on nykyään sisällytetty osaksi

skitsofreniaa sairastavien Käypä hoito-suosituksia, jossa IPS-menetelmä on kuvattu yhtenä ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteenä. (Käypä hoito –suositus 2022.)

3 Opinnäytetyön toimeksiantajan kuvaus

Toimeksiantaja, Rovaniemen kaupungin työllisyyspalvelut, kuuluu työllisyyden kuntakokeiluun, joten se vastaa tietyiltä osin työllisyyspalveluiden toteuttamisesta alueellaan. Työllisyyspalveluiden järjestämisvastuu siirtyy kunnille kokonaisuudessaan TE24-uudistuksen myötä 1.1.2025. Lapin hyvinvointialueella on tällä hetkellä kroonistunut työvoimapula (Krooninen henkilöstöpula venyttää hoitajonoja 18.10.2023). Kuntatalouden ja alueen sosiaali- ja terveystalouden saatavuuden näkökulmasta ongelmaan tulee hakea ratkaisua erilaisin keinoin.

Rovaniemen työmarkkina-alue

Vuoden 2021 lopussa Rovaniemellä asui reilu 64 000 asukasta ja asukasluvun ennustetaan kasvavan jatkossa. Lapin alueen suurimmassa opiskelijakaupungissa sijaitsee yliopisto ja ammattikorkeakoulu, joten kaupungin asukasluvun kasvua voi selittää osin kaupunkiin opiskelemaan muuttavien henkilöiden määrä. Avointen työpaikkojen määrä on ollut noususuhdanteessa koronavuosiin liittyneen notkahduksen jälkeen ja myös työvoiman määrässä on ollut suotuisaa nousua. Yrityksiin työllistyminen on Rovaniemellä todennäköisempää, kuin useaan muuhun Lapin kuntaan verrattuna. (Talousarvio 2023 ja taloussuunnitelma 2024–2026, 8, 14.)

Koronavuosien aikana työttömien työnhakijoiden määrä lähti kasvamaan, työttömyysaste on kuitenkin lähtenyt kääntymään myönteiseen suuntaan ja vähenemään tasaisesti koronavuosista. Elokuussa 2022 työttömyysaste oli 9,3 %. (Talousarvio 2023 ja taloussuunnitelma 2024–2026, 14.) Helmikuussa 2024 Rovaniemellä työttömyysaste oli 9,7 %, muuhun maahan verrattuna hieman pienempi (koko maassa 10,8 %). Rovaniemellä työttömyysaste on vuoden aikana laskenut 0,2 %. Myös pitkäaikaistyöttömien määrä on alueella laskenut vuoden takaisesta, toisin kuin koko maan tilanteeseen verrattuna, josta nähdään pitkäaikaistyöttömien määrän kasvaneen. (Tilastokeskus 2024; Työllisyyskatsaus 2024.)

Runsas avointen työpaikkojen määrä ja potentiaalisen työvoiman saatavuus asettavat huomattavia haasteita kaupungin elinvoiman kehittämiseksi. Työvoiman saatavuuden osalta haastetta lisäävät myös eläköityminen sekä väestörakenne. Rovaniemi eroaa muista Lapin alueen kunnista sillä, että kaupungissa on paljon nuoria työnhakijoita ja vähemmän yli 50-vuotiaita työnhakijoita.

Koronavuosien jälkeen Rovaniemellä sekä nuorten työnhakijoiden että pitkäaikaistyöttömien määrä on laskenut. Pitkäaikaistyöttömyyden osalta suotuisa muutos on ollut muuhun maahan verrattuna keskiarvoa suurempaa, kuten myös rakennetyöttömyyden laskun. (Talousarvio 2023 ja taloussuunnitelma 2024–2026, 14–15.) Tarkasteltaessa työnhakijoita, joille on kirjattu vamma tai sairaus (osatyökykyiset) TE-toimiston asiakastietoihin, heidän määränsä on laskenut Lapissa noin 13 % vuosina 2017–2022. Heidän suhteellinen määränsä ei ole kuitenkaan laskenut yhtä paljon verrattaessa työttömiin ja pitkäaikaistyöttömiin. Rovaniemen osalta osatyökykyisten työttömyydessä on tapahtunut muutos parempaan vuonna 2022. (Palmgren, Ainonen, Hirvonen & Puisto 2023, 51–52.)

4 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen ennako-oletuksena on, että tietämys työllistämisen tukimuodoista osatyökykyisten työllistämiseksi on vähäistä rekrytoivien esihenkilöiden keskuudessa. Lisäksi oletetaan, että osatyökykyisiin kohdistuva suora rekrytointi on vähäistä tiedonpuutteen vuoksi.

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten hyvin rekrytoivat esihenkilöt tuntevat erilaiset työllistämisen tukimuodot tällä hetkellä, ja mitä lisätietoa he kaipaavat näistä sekä työnantajapalveluista.

Tavoitteena on edistää Rovaniemen kaupungin työllisyyspalveluiden ja Lapin hyvinvointialueen yhteistyötä osatyökykyisten rekrytointiin liittyen sekä tarjota tukea laajemminkin osatyökykyisten työllistämiseen liittyvien tarpeiden tunnistamiseen ja ratkaisujen etsimiseen.

Tutkimuskysymykset:

1. Millaisia näkemyksiä rekrytoivilla esihenkilöillä on osatyökykyisten rekrytoinnista?
2. Millä laajuudella rekrytoivat esihenkilöt tuntevat työllistymistä edistävät palvelut?
3. Millaisia haasteita ja mahdollisuuksia esihenkilöt näkevät osatyökykyisten rekrytoinnissa?

Lisäksi opinnäytetyön tavoitteena on tuoda esille osatyökykyisten työllistämisen tarjoamia mahdollisuuksia tulevaisuuden työelämässä sekä tarjota näkemyksiä osatyökykyisten työllistämisen edistämiseksi. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää erilaisissa organisaatioissa ja yrityksissä osatyökykyisten rekrytointihaasteiden ratkaisemisessa. Opinnäytetyö voi antaa näkökulmia esimerkiksi strategiatyöhön sekä erilaisiin kehittämissuunnitelmiin esimerkiksi siitä näkökulmasta, miten osatyökykyiset ovat usein iso käyttämätön resurssi.

5 Tutkimusmenetelmät ja niiden perusteet

Opinnäytetyö toteutettiin monimenetelmä tutkimuksena, joka sisältää sekä laadullisen että määrällisen tutkimuksen elementtejä (Mikalef, Boura, Lekakos, Krogstie 2019, 264). Useita tutkimusmenetelmiä käytettäessä puhutaan metoditriangulaatiosta. Tämän opinnäytetyön tutkimusasetelma on paljon käytetty yhdistävä asetelma eli laadullisen ja määrällisen aineistoa verrattiin keskenään ja koostettiin yhteen. Tutkimusmenetelmien monipuolisella käytöllä pyrittiin vahvistamaan tutkimuksen luotettavuutta ja johtopäätöksiä. (Noble & Heale 2019, 67; Vilkkä, 2024 62; 2021b, 70.) Mitä tiivistetympin eri menetelmät liitetään toisiinsa, sitä vahvemmin tutkimuksen mahdollista painoarvoa lisätään (Hurmerinta & Nummela 2020, 316). Laadullisen ja määrällisen menetelmät keräävät erilaista tietoa; määrällisen avulla saatiin yleistettävää tietoa kun taas laadullisella aineistonkeruulla saavutettiin tarkempaa ja syvällisempää ymmärrystä tutkittavasta asiasta. Menetelmiä yhdistämällä tutkimuksessa pyrittiin hyödyntämään eri menetelmien etuja. (Vilkkä & Mankki 2024, 18-19, 62.)

Monimenetelmällinen tutkimus toteutetaan usein myös kevytversiona, englanniksi mixed methods light, jossa määrälliseen kyselyyn sisällytetään laadullisia kysymyksiä vahvistamaan ja rikastuttamaan määrällisesti koottua aineistoa. Usein laadullinen aineisto ei kuitenkaan tutkimuksessa tuota laaja-alaista aineistoa ja siksi tutkimuksen määrällisyys korostuu. Kevytversiona toteutettua tutkimusta ei kuitenkaan usein nimetä sen mukaisesti, koska sitä ei tunnusteta monimenetelmälliseksi tutkimukseksi. (Vilkkä & Mankki 2024, 72.)

Östlundin, Kiddin, Wengströmin, Rowa-Dewarin mukaan (2010, 369) monimenetelmälliselle tutkimukselle annetaan yhä enemmän painoarvoa, koska sen avulla voidaan hyödyntää eri menetelmien vahvuuksia. Monimenetelmä tutkimus on sopivimmallaan, kun määrällinen ja laadullinen tutkimus eivät itsessään anna tutkimuskysymykseen erilaisia näkökulmia (Klassen,

Cresswell, Clark, Smith, Meissner 2012, 378.) Eri menetelmien vahvuuksien hyödyntäminen auttoi saamaan syvempää ymmärrystä tutkimusongelmaan sekä hankkimaan enemmän tietoa tutkittavasta ongelmasta. (Creswell ja Creswell 2018, 213; Klassen & muut 2012, 378; Schulze 2003, 12; Dunbar, Aquino-Maneja, Flores, Squier, Kim 2024, 4.)

Östlund ja muut (2011, 370) ovat todenneet, että monimenetelmällistä lähestymistapaa hyödyntämällä tulokset voidaan esittää selkeämmin ja tutkijoilla on mahdollista rakentaa vahvemmin synteesiä teorian ja tutkimuksen aihealueen välillä. Mertens, Bazeley, Bowleg, Fielding, Maxwell, Molina- Azorin ja Niglas (2016, 225) näkevät monimenetelmätutkimuksen soveltuvan hyvin tutkittaessa monimutkaisia sosiaalisia ilmiöitä ja ongelmia, joihin tarvittaisiin pikaisia ratkaisuja.

Määrällinen tutkimus oli oikea valinta tutkimusmenetelmäksi, kun haluttiin ymmärtää tutkittavien käsityksiä ja kokemuksia ja niiden keskinäistä jakautumista tutkittavien kesken (Vilka 2021a, 23). Määrälliselle tutkimukselle on tyypillistä hypoteesin asettaminen, jossa tutkija aikaisemman tutkimustiedon ja teorian valossa esittää perustellun väitteen. Hypoteesi kuvasti tutkijoiden odotuksia tutkimustuloksia kohtaan ja hypoteesin paikkaansapitävyys testattiin tutkimuksen avulla. (Hirsjärvi ym. 2009, 158; Tutkimuksen suunnittelu, 2021; Vilka 2007, 24.) Määrällisen tutkimusaineisto rakentui numeeriseksi tiedoksi ja määrällisellä tutkimusmenetelmällä haettiin vastauksia siihen, miten usein ja miten paljon jokin ilmiö esiintyy (Hirsjärvi ym. 2009, 140; Vilka 2007, 14).

Tutkimuksen laadullinen osuus koostui kyselylomakkeen avoimista kysymyksistä. Laadullisen tutkimuksen pyrkimyksenä oli rakentaa ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä tutkimuksen kohdejoukon näkökulmasta, millaisia merkityksiä tutkittavat tuottavat tutkimusaiheesta. (Boeije 2010, 11; Puusa ja Juuti 2020, 9.) Laadullinen tutkimus auttoi ymmärtämään tutkittavien asenteita, motiiveita, erilaisia näkökulmia ja sen avulla voitiin koota yksityiskohtaista tietoa tutkittavasta ilmiöstä (Dunbar ym. 2024, 3; Puusa ja Juuti 2020, 11, 59). Laadulliselle tutkimuksella on tyypillistä, että tavoitteena on tuottaa tarkkaa ja runsasmuotoista tietoa tutkittavasta ilmiöstä ja että tutkimuksen johtopäätökset johdetaan aineistosta (Puusa & Juuti 2020, 11).

Opinnäytetyö toteutettiin kyselytutkimuksena. Kyselytutkimus oli hyvä tapa kerätä aineistoa tilanteissa, kun tutkittavat olivat hajallaan, haluttiin kysyä monia asioita ja kun oli kyseessä suuresta joukosta vastaajia. Kyselyä hyödynnettäessä säästettiin myös resursseja sekä aikaa, ja tutkimusaineisto saatiin koostettua nopeasti. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 195–196; Vilkkä 2021b, 94.) Tutkimusmenetelmänä käytettiin vakioitua, strukturoitua kyselyä. Kysely koostettiin monivalintakysymyksistä, jotka esitettiin sarjoissa teemoittain. (Kananen 2015, 230; Vilkkä 2007, 62; Vilkkä 2021b, 107). Kyselylomakkeen alussa oli kolme taustatiedot kartoittavaa kysymystä, jonka jälkeen kysymykset etenivät teemoittain. Kysely rakentui siten, että jokaiselle tutkimukseen osallistuvalla esitettiin samat kysymykset (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Kysely rakennettiin helposti ja nopeasti vastattavaksi, jolla osaltaan madallettiin vastauskynnystä (Kananen 2015, 219.) Vastausprosenttia voitiin kasvattaa myös sillä, että kyselyn ulkoasuun kiinnitettiin erityistä huomiota ja se koostettiin huolella (Valli 2015, 43; Bernard 2013, 242). Kyselylomakkeessa (liite 2) kysymykset olivat yksiselitteisiä, lyhyitä ja niissä kysyttiin vain yhtä asiaa kerrallaan (Valli 2015, 42; Bernard 2013, 234-235).

Kyselylomake (liite 2) ja saatekirje (liite1) laadittiin lokakuun 2023 ja helmikuun 2024 välisenä aikana. Kyselylomake testattiin kolmen sosiaali- ja terveystieteen ammattilaisen sekä yhden tutkimustaustaisen henkilön avulla. Kyselylomake ja saatekirje hyväksyttiin toimeksiantajan ja opinnäytetyön vastuuohjaajan taholta. Opinnäytetyön tekijöiden vahva substanssiosaaminen huomioiden, kyselyn testaaminen muiden alojen asiantuntijoilla nähtiin tärkeänä tekijänä kysymysten väärinymmärrysten minimoimiseksi ja ymmärrettävyyden varmistamiseksi. Kyselyn ulkomuotoa myös paranneltiin Webropolissa, jotta varmistettiin kyselyn helppokäyttöisyys ja mahdollisimman hyvä toimivuus eri laitteilla. Valli ja Perkkilä toteavat (2018), että monipuolistuneen teknologian myötä, kyselyiden toimivuus eri laitteilla on tärkeää ottaa huomioon. (Valli & Perkkilä 2018, 118.)

5.1 Aineistonkeruu ja -käsittely

Tutkimussunnitelman laatimisen yhteydessä selvitettiin Lapin hyvinvointialueelta kohdejoukon suuruutta. Tämä tapahtui ottamalla yhteyttä puhelimitse ja sähköpostitse eri vastuuyksiköiden esihenkilöihin. Yhteydenottojen lopputuloksena saatiin arvio, että rekrytoivia esihenkilöitä on Rovaniemellä noin 125 henkilöä. Kyselyn lähettämisen jälkeen ilmeni, että kysely oli lähetetty sähköpostilla kaikille Lapin hyvinvointialueen sosiaali- ja terveystieteen palveluiden esihenkilöille,

yhteensä 392 henkilölle. Alun perin kysely oli tarkoitus lähettää Lapin hyvinvointialueen, Rovaniemellä työskenteleville sosiaali- ja terveysalan rekrytoiville esihenkilöille.

Hyvinvointialueella on vastikään tapahtunut organisaatiomuutos, jolloin Rovaniemellä toimivien esihenkilöiden erottelu olisi ollut aikaa vievää ja kysely piti saada nopeasti liikkeelle. Sähköpostin vastaanottajia oli ohjeistettu siten, että vain Rovaniemen alueella työskentelevät rekrytoivat esihenkilöt osallistuvat tutkimukseen. Tutkimuslupa päivitettiin, koska kysely lähti koko Lapin hyvinvointialueen sosiaali- ja terveysalan rekrytoiville esihenkilöille, tutkimuksen luotettavuuden ja eettisyyden takaamiseksi.

Kysely lähetettiin tutkimusjoukolle 16.2.2024 ja vastausaikaa oli kahdeksan päivää.

Vastausprosentin kasvattamiseksi, kyselystä lähetettiin muistutusviesti 26.2.2024 ja vastausaikaa jatkettiin kahdella päivällä (Valli 2018, 98). Muistutusviestin myötä vastausprosenttia saatiin kasvatettua lähes puolella. Tutkimusaineiston keräämisen määräajan umpeuduttua siirryttiin aineiston käsittelyvaiheeseen ennen analysoinnin aloittamista. Kyselylomakkeet tarkistettiin, jonka jälkeen aineisto muutettiin numeraalisesti käsiteltävään muotoon ja lopuksi tallennettu aineisto vielä tarkistettiin. (Vilka 2007, 105; Kananen 2015, 287.) Kyselylomakkeiden tarkistuksen yhteydessä havaittiin, että kaikki palautetut lomakkeet olivat huolellisesti täytettyjä ja ne voitiin huomioida tutkimuksessa. Tästä voitiin päätellä, että kyselylomake oli sinällään onnistunut, koska kysymykset oli ymmärretty ja niihin oli vastattu asiallisesti. Myös avoimiin kysymyksiin tuli vastauksia oletettua enemmän, mikä myös viittaa onnistuneeseen kyselyyn asiasisällön ymmärryksen osalta. Huomioitavaa on, että kysely sisälsi paljon en osaa sanoa- vastausmahdollisuuksia, mikä tuli huomioida analysointia tehdessä sekä luotettavuutta arvioitaessa. (Vilka 2007, 106). Toisaalta tutkimusongelmat sekä tutkimusasetelma huomioiden, en osaa sanoa- vastaukset kuitenkin kertovat tutkittavasta ilmiöstä oleellista tietoa, mitä käydään läpi tuloksissa ja johtopäätöksissä.

Määrällisessä tutkimuksessa on tärkeää selvittää tutkimuksen kato eli tietojen puuttuminen.

Toteutunut otos on yhtä kuin mittauksen kohdejoukko, eivät kaikki otokseen tulevat yksilöt.

Kyselytutkimuksissa on tavallista, että katoprosentti on suuri, jopa 70-96 %. Katoon vaikuttaa

tutkittava ilmiö ja tutkimuksen kohdejoukko. Tämä tutkijan olisi hyvä tiedostaa jo otosta

suunniteltaessa. Tutkimus toteutettiin kokonaistutkimuksena eli se koski koko perusjoukkoa

(Holopainen, Pulkkinen 2008, 29; Vilka 2021b, 178). Katoon vaikuttaa merkittävästi, että kysely

lähti koko Lapin hyvinvointialueen sosiaali- ja terveyspalveluiden rekrytoiville esihenkilöille, kun

sen oli alun perin tarkoitus koskea Rovaniemen alueella toimivia esihenkilöitä. Tämän vuoksi toteutunut otos on suurempi.

Suurin osa kysymyksistä oli yhden valinnan kysymyksiä (1-2, 5, 7-8, 12-17, 20 ja 22). Myös kysymykset 3, 7 ja 9 olivat yhden valinnan kysymyksiä, mutta ne sisälsivät lisäksi avoimen vastausvaihtoehdon, joka antoi vastaajille mahdollisuuden täydentää vastaustaan.

Kyselyssä (liite 2) oli kaksi avointa kysymystä (11, 21), joihin vastaaminen oli vapaaehtoista.

Kysely sisälsi lisäksi neljä monivalintakysymystä (6, 18, 19, 23). Kysymys 23 sisälsi lisäksi avoimen vastausvaihtoehdon, joka mahdollisti luetella vaihtoehtoja, joita ei kysymyksen vastausvaihtoehdoissa ollut (Kananen 2015, 244).

Kyselylomaketta koostaessa muuttujille määriteltiin etukäteen arvot, joka nopeutti aineiston käsittelyä analysointivaiheessa. Ordinaali- eli järjestysasteikollisia kysymyksiä olivat kysymykset 2,4 ja 10. Ordinaaliasteikolla saadut havaintoyksiköt voidaan laittaa järjestykseen.

Havaintoyksiköiden järjestäminen kertoo ainoastaan havaintoyksiköiden välisen järjestyksen muttei niiden välisiä eroja. Likertin asteikko on yksi järjestysasteikollisista mittareista ja sitä käytetään mielipiteiden mittaamiseen. (Kananen 2015, 247; Valli 2015, 36; Vilka 2007, 45.)

Kyselyssä oli kaksi mielipidettä kartoittava kysymystä (4 ja 10). Mielipiteitä kartoittavien kysymysten osalta viisiportaiset vastausvaihtoehdot nimettiin siten, että täysin samaa mieltä-vastaukset vastasivat positiivisinta luokkaa ja täysin eri mieltä-vastausvaihtoehto negatiivisinta arvoa. Neutraaliluokka eli ei samaa eikä eri mieltä, asetettiin asteikon keskelle (Kananen 2015, 240-241; Valli 2015, 57). Kysymyksistä 1, 3, 5-9 ja 11-23 olivat nominaali- eli

luokitteluasteikollisia. Nominaaliasteikko auttaa luokittelemaan havaintoyksiköt ilman keskinäistä vertailua. Nominaaliasteikollisista havaintoyksiköistä voidaan laskea määrät eli prosenttiosuudet. (Kananen 2015, 247; Valli 2015, 32.) Luokittelu ja - järjestysasteikoilla on hyvä mitata havaintoyksiköiden välisiä yhtäläisyyksiä ja eroja (Vilka 2021a, 70).

5.2 Aineiston analyysi

Tutkimuksen tuloksista muodostui peruseräraportti Webropol-ohjelmaan. Raportti havainnollisti tulokset pylväskaavioiden sekä taulukoiden avulla. Avointen kysymysten vastaukset olivat peruseräraportissa riveittäin. Aineiston analyysi aloitettiin tutustumalla aineistoon lukemalla sitä useampaan kertaan. Aineistoon perehtymistä jatkettiin rakentaen siitä samalla kokonaiskuvaa

(Elo, Kajula, Tohmola & Kääriäinen 2022, 219). Määrälliset kysymykset analysoitiin ensin kysymyskohtaisesti, jonka jälkeen analyysissä edettiin laadullisten vastausten analyysiin (Vilka & Mankki 2024, 65). Kyselylomakkeen huolellisesta valmistelusta huolimatta, analysointivaiheessa havaittiin virheitä mittareissa, jotka tuli huomioida analysointitapaa valittaessa. Nämä tekijät selitetään tulososiossa tarkemmin. Monimenetelmällisen tutkimuksen analysointi koostuu kolmesta vaiheesta; laadullisen aineiston luokittelusta, määrällisen aineiston analysoiminen tilastollisesti ja kolmantena monimenetelmällisesti saatujen aineistojen analysointi aineistot yhdistämällä (Creswell & Creswell 2018, 219). Tutkimusaineiston analyysiä on avattu sanallisesti ja kuvattu visuaalisesti, analyysin kuvaamisen tukemiseksi (Vilka 2024, 134).

Aineistoon tutustumisen jälkeen analyysissä hyödynnettiin Webropol Professional Statistics-analyysityökalua, jonka avulla voitiin luokitella erilaisilla taustatiedoilla olevien vastauksia eri kysymyksiin. Analyysityökalua hyödyntäen voitiin esimerkiksi tutkia, onko eri vastuualueilla erilaisia kokemuksia osatyökykyisten rekrytoinneista. Tähän käytettiin Webropolin Insight:sta löytyvää vertailutyökalua. Tulokset siirrettiin Exceeliin jatkokäsittelyä varten.

Taustoittavien kysymysten tarkoituksena oli kartoittaa onko jollakin palvelualueella vähemmän tietämystä kuin toisella ja onko jollakin alueella koettu rekrytointihaasteita enemmän kuin toisella. Taustoittavien kysymysten avulla kartoitettiin kokevatko vastaajat rekrytointihaasteita vastuualueellaan sekä miten rekrytointihaasteet näyttäytyvät. Lisäksi kartoitettiin, onko esihenkilöiden työkokemusvuosilla vaikutusta siihen, kuinka hyvin työllisyyspalveluiden toiminta sekä työnantajille suunnatut työllistämisen tukimuodot tunnetaan. Lisäksi tarkoituksena oli muodostaa tilannekuva sosiaali- ja terveysalan yksiköiden lähtötilanteesta rekrytointiin liittyen. Yhteyksiä tutkittiin ottamalla taustakysymyksiin, esimerkiksi vastuualue, tietyn valinnan tehneiden vastauksia muihin kysymyksiin, esimerkiksi rekrytointihaasteista. Tulokset ovat päteviä ainoastaan kyselyyn vastanneessa osajoukossa eivätkä ne ole yleistettävissä. Johtuen aineiston pienestä määrästä, esimerkiksi Khiin neliötestien tekeminen osoittautui mahdottomaksi. Tulokset on havainnollistettu tulososiossa frekvenssien prosenttiosuuksilla (Kananen 2015, 247.)

Laadullinen aineisto koostui kysymysten avoimista vastauksista ja vastaukset siirrettiin Exceeliin analyysin seuraavia vaiheita varten. Laadullisen aineiston koko oli yhteensä 1012 sanaa. Aineiston avoimet kysymykset kartoittivat tarkemmin vastaajien kokemuksia ja näkemyksiä rekrytointihaasteisiin ja osatyökykyisen työllistämiseen sekä heille räätälöitäviin työtehtäviin

liittyen. Lisäksi avointa kysymystä hyödynnettiin kysyttäessä vastaajan näkemyksiä yhteistyöstä työhönvalmentajan kanssa sekä sitä, millä tavalla työllisyyspalvelut voisivat ottaa yhteyttä. Tutkimusaineiston avoimet kysymykset analysoitiin hyödyntämällä aineistolähtöistä sisällönanalyysiä, jossa aineistosta oli tavoitteena tarkastella, millaisia asioita vastauksissa nousee esiin liittyen osatyökykyisten rekrytointiin (Tuomi & Sarajärvi 2018, 333.)

Laadullisessa analyysissä aineisto järjestellään asianmukaisesti luokkiin (Boeije 2010, 76).

Taulukossa 1 on analysointiesimerkki, johon on koottu vastauksia kysymyksestä 11. Luokittelun kuvaaminen esimerkiksi taulukon avulla, auttaa todentamaan alkuperäisilmausten ja tulosten välistä yhteyttä sekä vahvistaa analyysin luotettavuutta (Elo ym. 2022, 223).

Kysymykset 3, 9 ja 21 avoimet vastaukset on analysoitu vastaavalla tavalla, jotka on esitetty tulososiossa. Kysymykseen 3 saatiin yhteensä 39 vastausta ja kysymys 11 tuotti yhteensä 37 vastausta. Luokittelun lisäksi analyysin tueksi tehtiin muistiinpanoja vastausten kysymysten 3 ja 11 osalta. Kysymyksen 23 kohdalla avoimia vastauksia saatiin yhteensä kuusi kappaletta. Kananen (2015) toteaa, että pienet aineistot on hallittavissa lukemalla eikä aineistoa ole tarpeenmukaista jatkotyöstää enempää (Kananen 2015, 162, 163.) Kysymyksen 23 osalta vastauksista hahmottui nopeasti niiden yhtenevä, tutkimuksen kannalta merkityksellinen sisältö. Myös kysymyksen 7 vastaukset oli analysoitavissa ja haltuunotettavissa aineistoa lukemalla, koska vastaukset olivat suurimmalta osin hyvin vähäsanaisia.

Ensimmäisessä vaiheessa vastaukset pelkistettiin eli aineistosta karsittiin tutkimuskysymysten kannalta epäolennainen informaatio pois (Elo ym. 2022, 220). Pelkistäminen eli redusointi auttaa tutkijaa rakentamaan aineistosta yhtenäinen kokonaisuus, joka edesauttaa johtopäätösten tekoa (Puusa 2020, 149; Tuomi & Sarajärvi 2018, 177). Pelkistämisen jälkeen edettiin aineiston luokitteluun, jonka aikana tiivistyksille pyrittiin luomaan sisältöä kuvaava luokitus. Luokittelun aikana aineistoa ryhmitellään, samansuuntaisia luokkia yhdistäen. Luokittelussa pyritään kiinnittämään huomioita toistuviin, samansisältöisiin havaintoihin, joiden myötä luokat lopulta nimetään. (Puusa 2020, 152 –153.) Analyysin edetessä selviää, minkä taseisia ja minkä verran luokkia muodostuu (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 182). Luokittelua eli klusterointia tehtiin niin kauan, kuin se oli mahdollista ja tarpeenmukaista tutkimus huomioiden (Elo ym. 2020, 220; Puusa 2020, 153; Tuomi & Sarajärvi 2018, 163, 177). Aineisto käsitteellistetään eli abstrahoidaan klusteroinnin jälkeen. Abstrahoinnissa alkuperäisilmauksista siirrytään muodostamaan teoreettisia käsitteitä ja johtopäätöksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 179.) Lopuksi toisen tason luokitusta verrattiin

alkuperäiseen vastaukseen, jolla varmistettiin, että tutkimuksen kannalta merkittävä tieto aineistosta säilyi (Elo ym. 2020, 220).

Taulukko 1. Avointen vastausten analysointiesimerkki

Kysymys 11: Millaisia tehtäviä työyksikössänne arvioisitte olevan, joita osatyökykyinen voisi tehdä?			
Alkuperäisilmaus	Pelkistys	Alaluokka	Yläluokka
polilla ajanvarausta	Ajanvaraus	Asiakaspalvelutehtävät	Välitön asiakastyö
ajanvaraus ja neuvonta työparityö vastaanottotyö ryhmienohjaaminen	Ajanvaraus, neuvonta, työparityö, vastaanottotyö, ryhmien ohjaus	Asiakaspalvelutehtävät, avustavat tehtävät	
Riippuu hyvin paljon, siitä, mikä aiheuttaa osatyökykyisyyden. Tilausten tekemistä, potilas kuljettamista, tarvikkeiden täyttämistä, yms. avustavaa toimintaa	Osatyökykyisen diagnoosi, tilausten tekeminen, potilaskuljetus, tarvikkeiden täyttäminen, avustavat tehtävät	Osatyökykyisyyden tunnistaminen, avustavat työtehtävät	Työtehtävien määrittely osatyökykyisen kykyihin pohjautuen
...Mahdollisuuksia on todella paljon ja riippuu työntekijän rajoitteista. Osatyökykyisenä voi tehdä mitä vain työtä.	Osatyökykyisen diagnoosi	Osatyökykyisyyden tunnistaminen	
Toimistotehtäviä.	Toimistotehtävät	Hoitoalan ammattitehtävät	Muu kuin hoidollisen ammattipätevyyden vaatimat tehtävät
kirjallisia töitä	Kirjalliset työt	Hoitoalan ammattitehtävät	

Analysoinnissa on vertailtu sosiaali- ja terveystalvueluita keskenään ja haettu syvempää tietoa, onko nähtävissä selvää eroa näiden vastuualueiden välillä. Lisäksi analysoinnissa on yhdistetty täysin samaa mieltä ja jokseenkin samaa mieltä olevat yhteen ja täysin eri mieltä ja jokseenkin eri mieltä yhteen.

Vertailutyökalua hyödyntäessä tuli huomioida, että joistakin vastuualueista vastasi vain yksi henkilö. Tätä ei voida pitää tilastollisesti merkittävänä määränä, päinvastoin, yhden vastaajan osuus muodostaa tilastollisen harhan. Tästä johtuen muutaman vastaajan alueet (perheiden ja työikäisten palvelut, toiminta- ja työkyvyn tuki, mielenterveys- ja riippuvuuksien hoito, sairaanhoidolliset tukipalvelut, päivystys ja valmius) yhdistettiin "muut alueet" luokituksen alle ja

neljän suurimman osuus ilmoitetaan omanaan. Tällä pyrittiin varmistamaan myös se, ettei vastaajia voida identifioida.

6 Tulokset

6.1 Vastaajien taustatiedot

Kyselyn alussa vastaajien taustoja kartoitettiin kolmella kysymyksellä. Tuloksista käy ilmi, että sosiaalipalveluissa työskenteli 60 % ja terveystalveissa 40 % vastaajista, yhteensä vastaajia n=49. Tarkempi jaottelu näiden kahden vastuualueen välillä ilmenee alla olevasta taulukosta numero 2.

Taulukko 2. Vastuuyksiköt

Vastaajien edustamat vastuuyksiköt (N=49)	n	%
Perheiden ja työikäisten palvelut (Sosiaalipalvelut)	4	8
Vammaispaalvelut (Sosiaalipalvelut)	11	22
Ikääntyneiden palvelut (Sosiaalipalvelut)	14	29
Sairauksien ehkäisy ja hoito (Terveystalvet)	7	14
Toiminta - ja työkyvyn tuki (Terveystalvet)	1	2
Mielenterveys -ja riippuvuuksien hoito (Terveystalvet)	1	2
Somaattinen erikoissairaanhoido, Lapin keskussairaala (Terveystalvet)	8	16
Sairaanhoidolliset tukipalvelut (Terveystalvet)	2	4
Päivystys ja valmius (Terveystalvet)	1	2

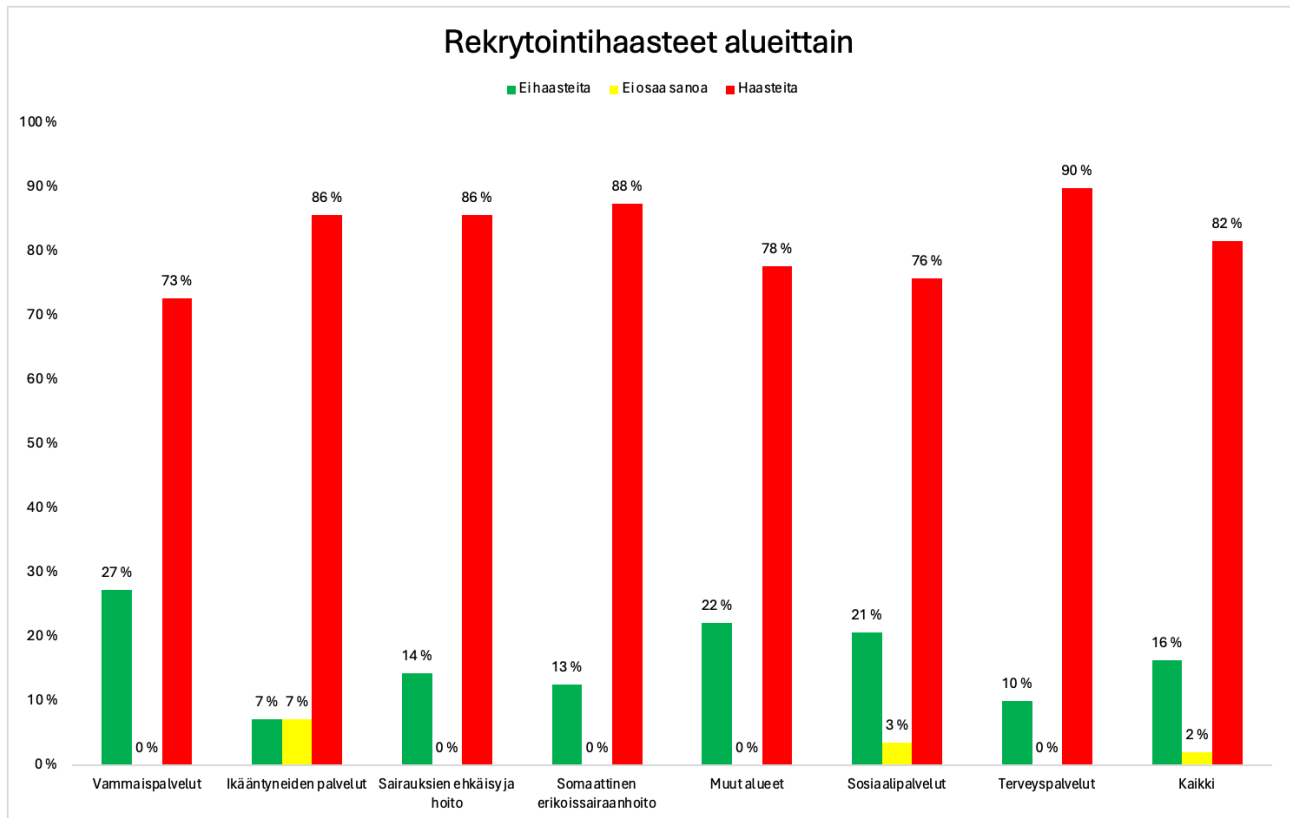
Tarkasteltaessa jakaumaa työkokemuksesta rekrytoivana esihenkilönä havaittiin suurimman osan vastaajista 39 % (n=19) toimineen tehtävissä yli kymmenen vuotta. Alle vuoden kokemuksen omaavia oli hyvin pieni osa (2 %, n=1). 1- 3 vuotta työskenneleitä oli kolmannes (33 %, n=16), 4- 5 vuotta (12 %, n=6) ja 6-9 vuotta (14 %, n=7) työskennelleitä oli lähestulkoon saman verran (taulukko 3).

Taulukko 3. Työkokemusvuodet rekrytoivana esihenkilönä

Työkokemusvuodet	n	%
Alle vuoden	1	2 %
1-3 vuotta	16	33 %
4-5 vuotta	6	12 %
6-9 vuotta	7	14 %
Yli 10 vuotta	19	39 %

6.2 Rekrytointihaasteet

Rekrytointihaasteita oli kokenut suurin osa vastaajista (82 %, n= 40). Kuviossa 3 esitetään koetut rekrytointihaasteet luokittain. Vertailutyökalun avulla saatiin selville, että terveystalveissa oli koettu rekrytointihaasteita hieman enemmän kuin sosiaalipalveluissa. Palvelualueittain tarkasteltuna somaattinen erikoissairaanhoido nousi niukasti esiin rekrytointihaasteiden osalta ja vammaispalveluissa tilanne näyttää parhaimmalta asian suhteen. Haasteita oli kuitenkin selvästi kaikissa luokissa.



Kuvio 3. Vastuuyksikön ja rekryointihaasteiden välinen yhteys

Avoimella vastauksella haettiin syvempää ymmärrystä siihen, millaisina rekryointihaasteet ovat näyttäneet vastaajien keskuudessa. Rekryointihaasteiden eri ilmenemismuodot tulivat selkeästi esiin vastauksissa ja ilmiöt jakaantuivat tasaisesti.

Riittävä ammatillinen osaaminen

hakijamäärät pienentyneet vuosien mittaan huomattavasti

Hakijoita ei ole paljon, joutuu valitsemaan vähästä.

Rekryointihaasteet ilmenivät vaikeuksina saada työntekijöitä, joilla on riittävä ammatillinen osaaminen. Useissa vastauksissa nousivat yhtenevästi esiin hakijapula sekä pätevien hakijoiden puute. Lisäksi avoimia tehtäviä on vaikea täyttää, koska hakijoiden määrät ovat vähentyneet sekä sijaisten rekryointi on vaikeaa.

Toisinaan hakemuksia tulee hyvin vähän ja osa hakemuksista on ihan "höpöhöpöä" eli tehty työvoimatoimiston vuoksi

Lisäksi muutamassa vastauksessa nähtiin haasteena vähäisten hakemusten joukossa olevat turhat hakemukset, joiden tavoitteena on täyttää työvoimaviranomaisen asettamaa työnhakuvelvollisuutta eivätkä hakijat tällöin tosiasiallisesti pyri haussa olevaan tehtävään.

Taulukko 4. Rekrytointihaasteita koskevien tulosten integrointi (Younas & Sundus 2018, 2647, muokattu)

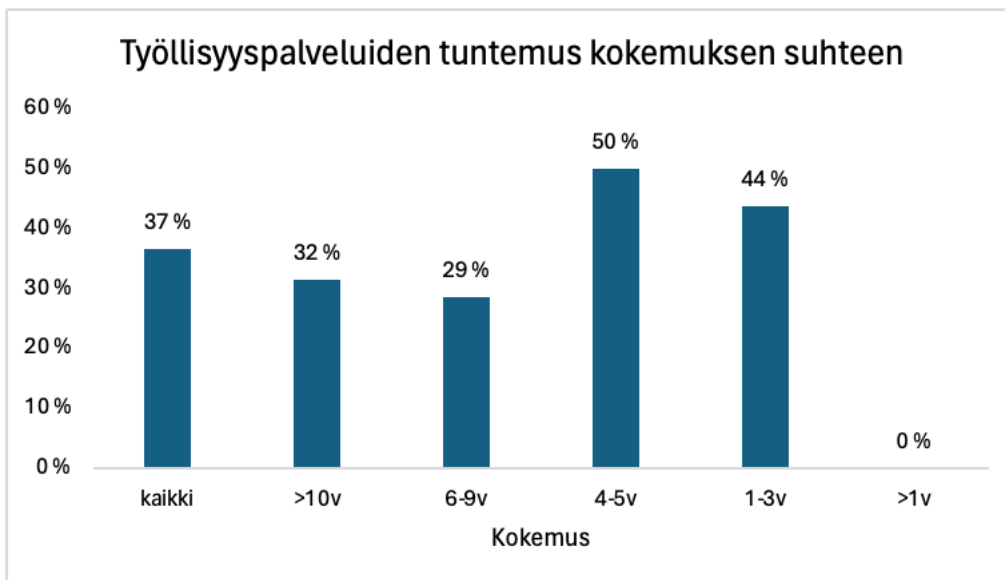
Luokka	Laadulliset aineistositaitit	Määrällinen tulos	Päätelmä
Rekrytointihaasteet	Toimiin ei tahdo löytyä hakijoita ja sijaisista on pulaa. äkillisiin sairausloman sijaisuuksin haastetta saada työntekijöitä pätevien hakijoiden puute sopivan henkilöstön saatavuus Työntekijäpula	82 % vastaajista kokenut rekrytointihaasteita työyksikössään. (kysymys 9)	Vahvistavat tulokset: Vastaajat ovat kokeneet moninaisia rekrytointihaasteita. Lapin hyvinvointialueella ilmenee työvoiman saatavuuden haasteita ja hyvinvointialueella ilmenee työvoimapulaa.

Rekrytointihaasteita ovat kokeneet lähes kaikki vastaajat ja ne ovat moninaisia eivätkä kohdistu pelkästään yhteen tekijään (taulukko 4). Kaikkiaan avoimia vastauksia tuli 39 kappaletta ja niistä ilmeni niin äkilliseen sijaistarpeeseen, lyhytkestoisempiin sijaisuuksiin kuin vakituisiin työsuhteisiin kohdistuvat haasteet.

6.3 Rovaniemen kaupungin työllisyyspalveluiden tunnettuus ja yhteistyö

Rovaniemen kaupungin työllisyyspalveluiden tuntemus jakaantui vahvasti sen tunteviin sekä niihin, jotka selvästi kaipaisivat enemmän tietoa. Reilu kolmannes vastaajista (37 %, n=18) koki, että työllisyyspalveluiden toiminta on heille ennestään tuttua ja hieman reilu puolet puolestaan ei tuntenut toimintaa ennestään (53 %, n=26). 10 % (n=5) ei osannut sanoa onko toiminta tuttua.

Kuviossa 4 on tarkasteltu työllisyyspalvelujen tunnettuutta suhteessa vastaajien työkokemusvuosiin rekrytoivana esihenkilönä. Esihenkilötyövuosilla ei tässä osajoukossa ole merkitystä työllisyyspalveluiden tuntemuksen kanssa.



Kuvio 4. Työllisyyspalveluiden tunnettuus suhteessa työkokemukseen

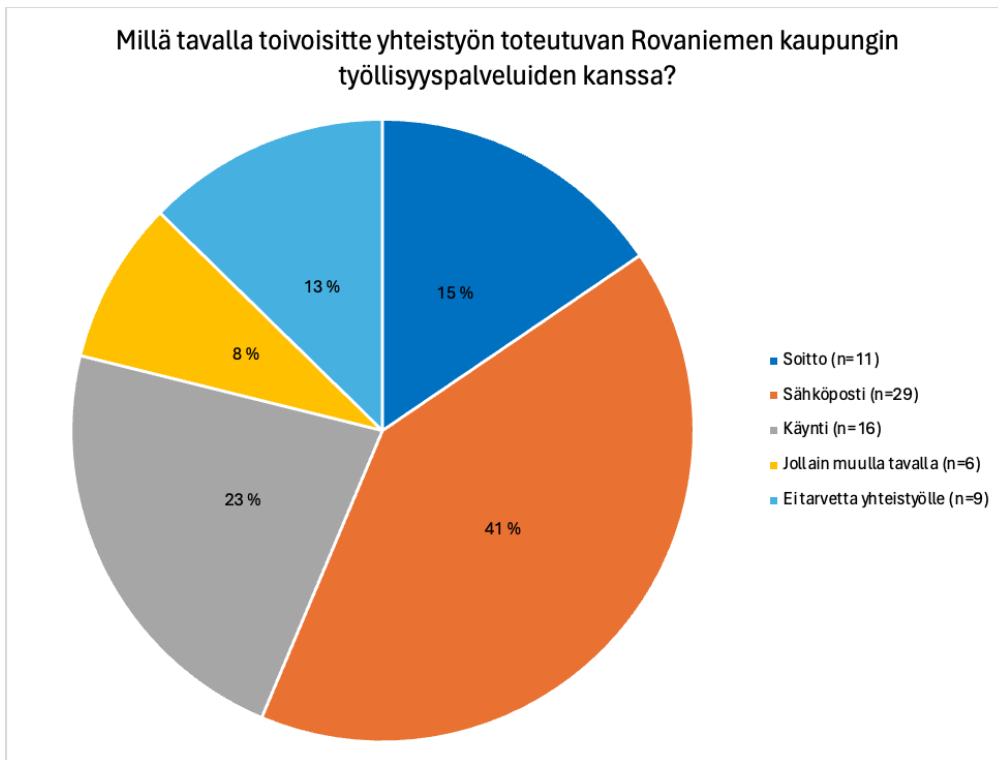
Rovaniemen kaupungin työllisyyspalveluiden kanssa tehtävä yhteistyö nähtiin tarpeellisenä työvoiman saamiseksi (55 %, n=27). Ainoastaan pieni osa ei kokenut yhteistyölle tarvetta (10 %, n=5). Reilun kolmanneksen (35 %, n=17) vastaukset siitä, ettei heillä ollut selkeää mielipidettä yhteistyön tarpeellisuudesta, tukee aikaisempaa havaintoa siitä, ettei työllisyyspalveluiden toiminta ole ennestään tuttua (taulukko 5).

Taulukko 5. Yhteistyön tarve työllisyyspalveluiden kanssa.

Onko yhteistyö tarpeellista työllisyyspalveluiden kanssa työvoiman saamiseksi?	n	%
Täysin eri mieltä	3	6 %
Jokseenkin eri mieltä	2	4 %
Ei samaa eikä eri mieltä	17	35 %
Jokseenkin samaa mieltä	21	43 %
Täysin samaa mieltä	6	12 %

Yhteistyön toiveita kartoitettiin listaamalla yhteydenottotapoja, joista oli mahdollista valita useampi kuin yksi vaihtoehto. Vastauksia oli yhteensä 71. Suosituimpina yhteistyön muotoina vastauksista nousivat esille sähköposti (41 %, n=29) ja käynti paikan päällä (23 %, n=11).

Puhelimitse yhteydenotto sai 15 %:n (n=11) kannatuksen. Yhdeksän vastaajan mielestä yhteistyölle ei ole lainkaan tarvetta (kuvio 5).



Kuvio 5. Odotukset yhteistyöstä

Kysymykseen sisältyi vapaaehtoinen, avoin vastausmahdollisuus, jossa pystyi esittämään jonkin muun yhteistyötavan kuin lomakkeessa luetellut. Avoimia vastauksia tuli yhteensä kuusi kappaletta. Vastauksissa nousi esille suurelta osin yhteneväiset toiveet.

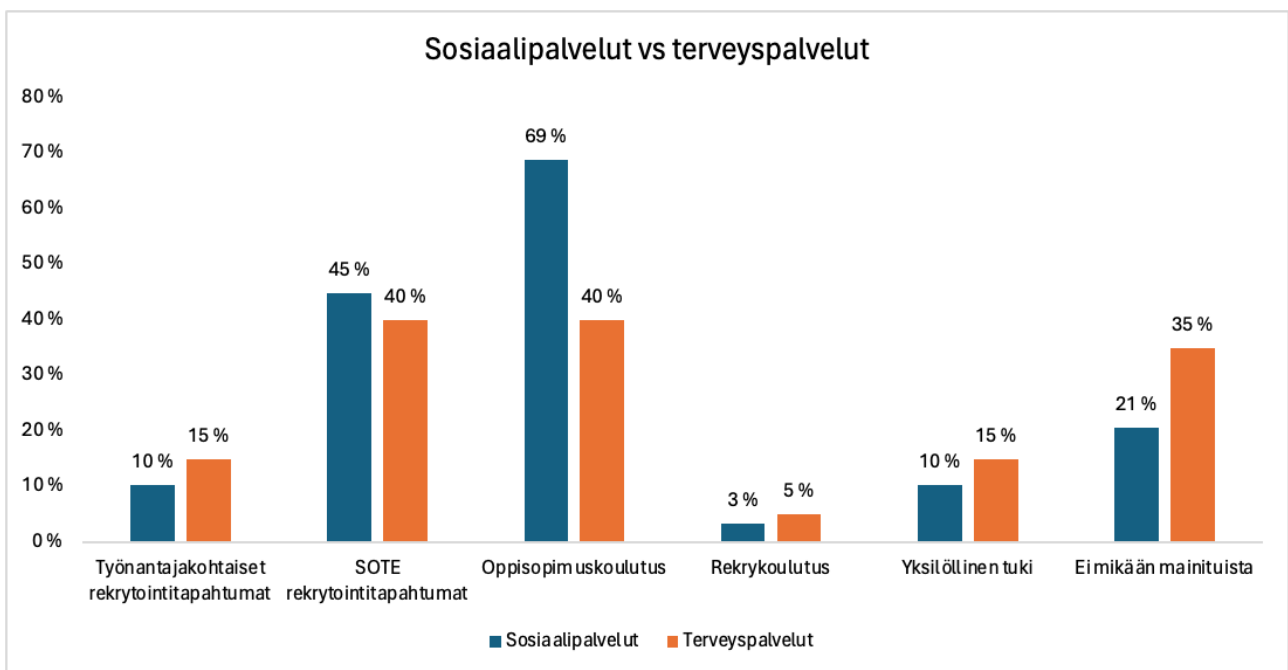
Yleinen info/tapahtuma/webinaari tms

rekrytointiyksikön kanssa yhteistyö

Eniten toivottuna yhteistyön muotona nousi joko kasvokkain toteutetut tapahtumat tai etäosallistumisen mahdollistavat webinaarit, nämä toistuivat suurimmassa osassa vastauksissa. Yhdessä vastauksessa nähtiin tarvetta koordinoidummalle yhteistyölle rekrytointiyksikön kanssa. Vastauksista nousee selvästi toisistaan eri tavalla toteutettavia yhteistyötapoja.

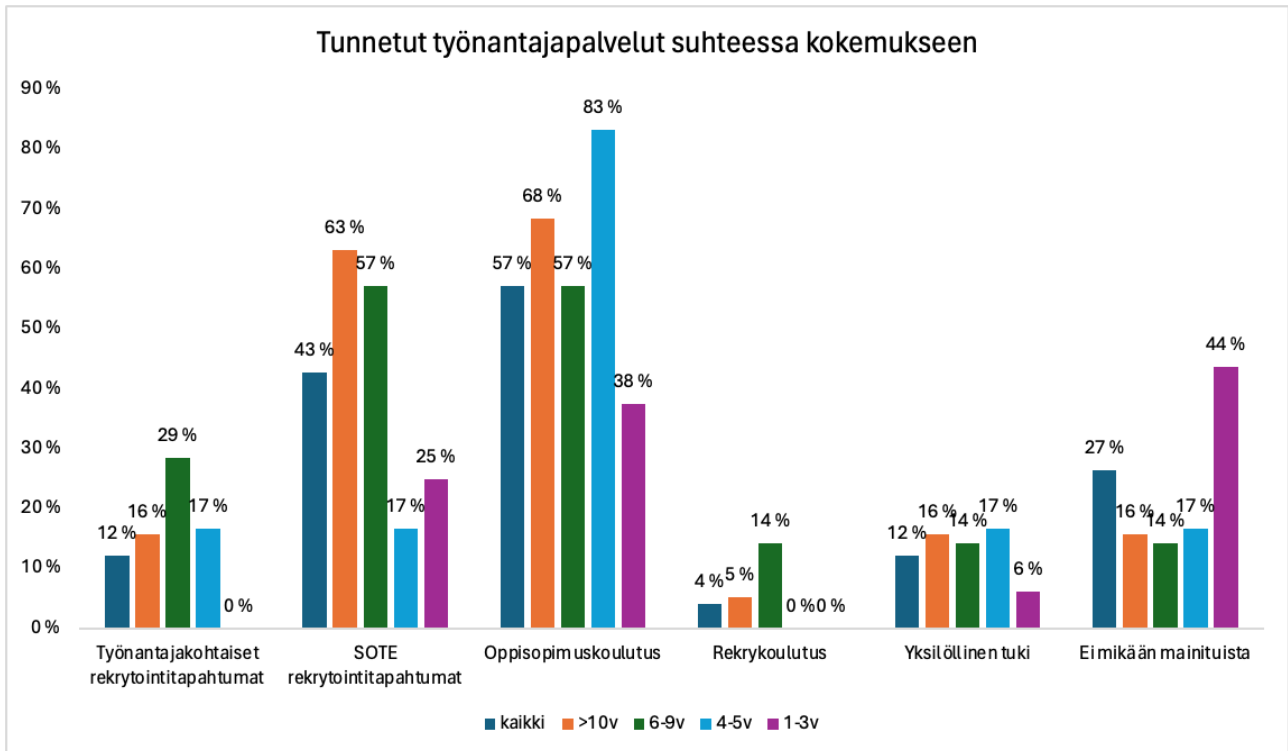
6.4 Työnantajapalveluiden tunnettuus

Oppisopimuskoulutus oli ennestään tuttu yli puolelle (57 %, n=28) vastaajista ja toiseksi tunnetuimpana palveluna olivat SOTE-rekrytointitapahtumat (43 %, n=21). Lähes kolmanneksen (27 %, n=13) mielestä mikään työnantajille suunnatuista palveluista ei ollut ennestään tuttu. TE-live ja ehdokasesittely olivat kaikille vastaajille ennestään tuntemattomia. Vertailutyökalun avulla havaittiin, ettei sosiaali- ja terveystyökalujen kesken ollut merkittävää eroa palveluiden tunnettuuden suhteen (kuviot 6).



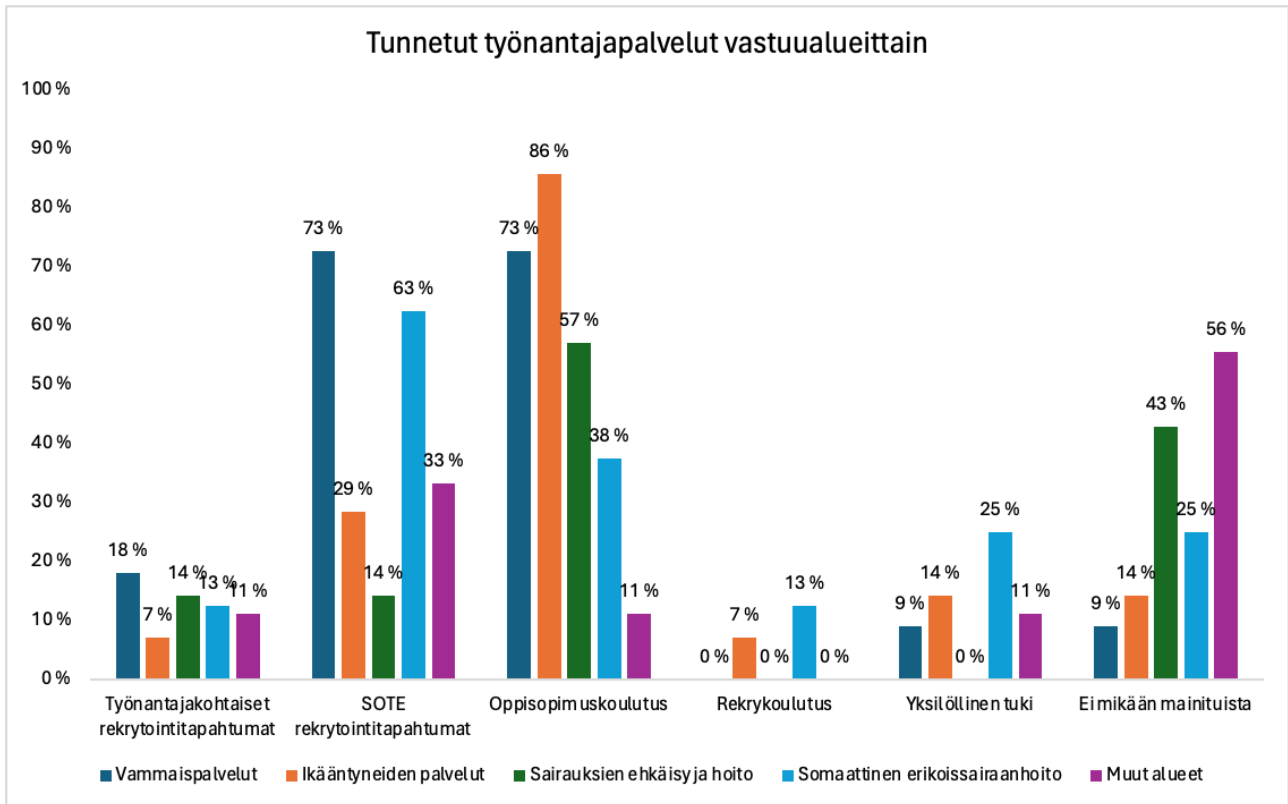
Kuvio 6. Palveluiden tunnettuus sosiaali- ja terveystyökaluissa

Työnantajapalvelut olivat aineiston perusteella vähiten tunnettuja 1–3 vuotta työskennelleiden osalta, heistä 44 % koki, ettei mikään luetelluista palveluista ollut ennestään tunnettu. Ainoastaan oppisopimuskoulutus ja toimialakohtaiset rekrytointitapahtumat olivat jokseenkin tunnettuja. Muissa ikäryhmissä vastaava kokemus oli vajaalla viidenneksellä. Muiden työkokemusvuosiryhmien erot ovat vähäisiä ja hajontaa esiintyy eri palveluiden välillä (kuviot 7).



Kuvio 7. Tunnetut työnantajapalvelut suhteessa työkokemukseen

Kuviosta 8 nähdään, että vastualueittain tarkasteltuna ”muut alueet” keskuudessa palvelut ovat vähiten tunnettuja. Tässä ryhmässä reilu puolet (56 %) kokivat, etteivät mitkään luetelluista palveluista olleet tuttuja. Muutoin palveluiden tunnettuus ei ole selkeästi tunnetumpaa joillakin alueilla, vaan eroja esiintyy palvelusta riippuen. Esimerkiksi ikääntyneiden palveluissa oppisopimuskoulutus oli tunnettu 86 %:n mielestä ja puolestaan SOTE-rekryointitapahtumat 29 %:n mielestä.



Kuvio 8. Työnantajapalveluiden tunnettuus vastuualueittain tarkasteltuna

Vastaajista 41 %, n=20) koki lisätiedon saamisen tarpeellisenä. Lähes puolet (45 %, n=22) ei osannut sanoa, olisiko tarpeellista saada lisätietoa. Kyselyssä työnantajapalveluita ei esitelty tarkemmin, joten vastaajilla on sen vuoksi voinut olla haasteellista arvioida, voisiko näistä olla hyötyä rekryoinnissa (taulukko 6). Tutkimustulos antaa viitteitä siitä, ettei palveluiden käytännön hyötyä pystytä arvioimaan, ellei palveluita tunneta.

Taulukko 6. Lisätiedon tarve työnantajapalveluista.

Onko työnantajapalveluista tarpeellista saada lisätietoa?	n	%
Ei	7	14 %
En osaa sanoa	22	45 %
Kyllä, mistä:	20	41 %

Avoimella vastauksella oli mahdollisuus tarkentaa, mistä työnantajapalveluista olisi tarpeellista saada lisätietoa. Eniten vastauksissa toivottiin kattavasti tietoa kaikista työnantajille suunnatuista rekryointipalveluista.

yleisesti eri vaihtoehtoista

Kaikesta, mikä edistää työvoiman kysynnän ja saatavuuden kohtaamista

Esille nousi koulutuksellisiin teemoihin liittyvä tiedontarve, kuten esimerkiksi oppilaitosyhteistyö ja oppisopimuskoulutus:

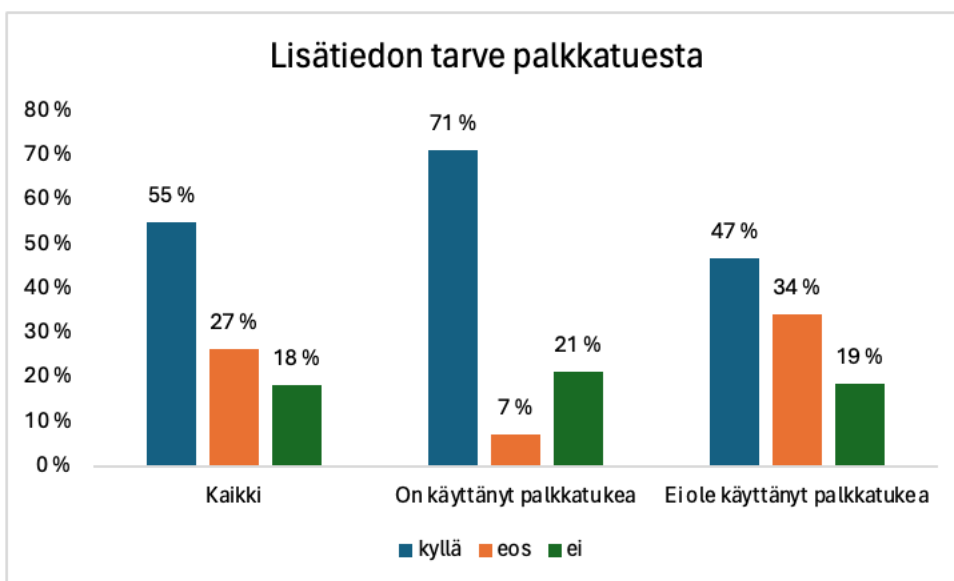
Koulutusta ja tietoa oppilaitosten kesken tehtävästä yhteistyöstä

Myös rekrytointitapahtumat herättivät mielenkiintoa, niin työnantajakohtaiset kuin toimialakohtaiset tapahtumat. Erityisesti SOTE-rekrytointitapahtumat olivat tunnettuja vastaajien keskuudessa ja niistä haluttiin lisätietoa (kuvio 8).

6.5 Työllistämisen tukimuodot

6.5.1 Palkkatuki

Palkkatukea oli käyttänyt lähes kolmannes vastaajista (29 %, n=14). Reilu enemmistö (65 %, n=) ei ollut sitä käyttänyt (kuvio 9). Palkkatukea käyttäneistä suurin osa (71 %, n=10) koki, että siitä olisi tarpeellista saada lisätietoa. Suuri osa (65 %, n=32) vastanneista ei kuitenkaan ollut käyttänyt palkkatukea osatyökykyisten rekrytoinnissa.

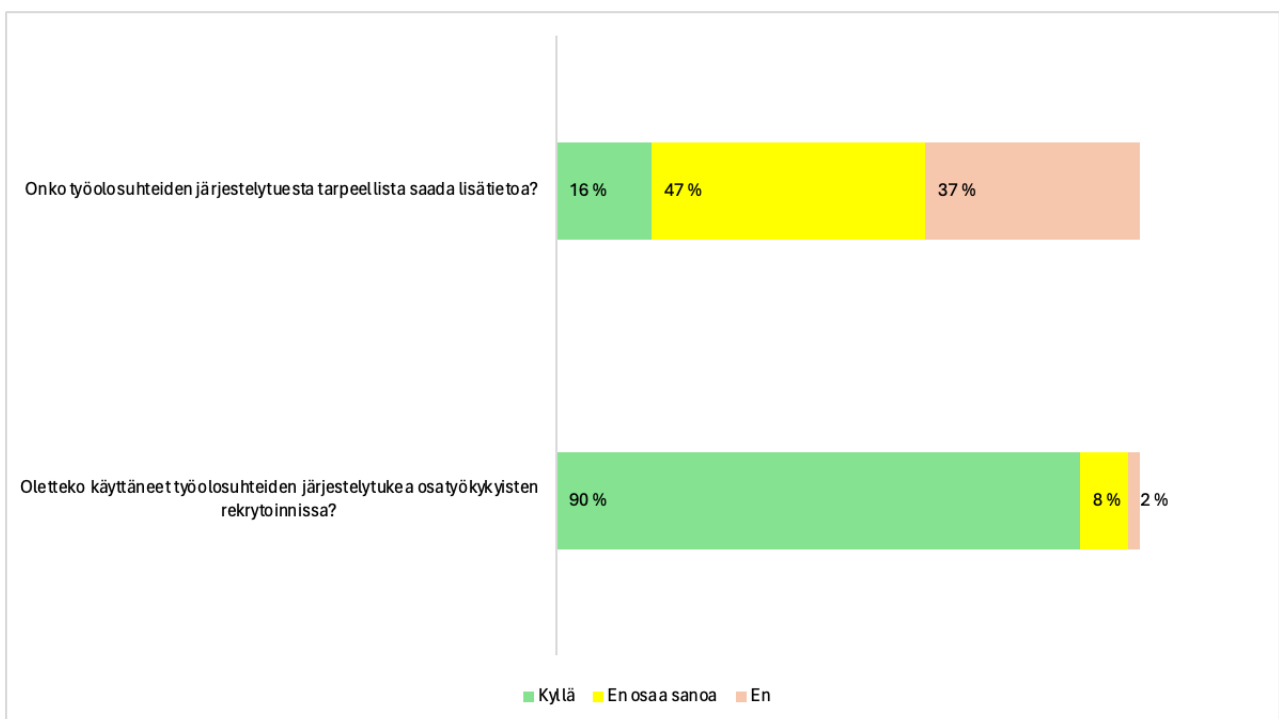


Kuvio 9. Lisätiedon tarve palkkatukeen liittyen

Kaikista vastaajista yli puolet (55 %, n=27) koki lisätiedon palkkatuesta tarpeellisena. Tuloksista voidaan tulkita, että palkkatuki nähdään tarpeellisena palveluna, josta halutaan saada lisätietoa riippumatta siitä, onko aikaisempaa kokemusta sen käytöstä vai ei (kuvio 9).

6.5.2 Työolosuhteiden järjestelytuki

Työolosuhteiden järjestelytuen käyttöaste on huomattavan vähäinen (kuvio 16). Suurin osa (90 %, n=44) ei ollut käyttänyt aikaisemmin työolosuhteiden järjestelytukea. Vastaajista lähes puolet (47 %, n=23) ei osannut sanoa, onko lisätiedolle tarvetta (kuvio 10).



Kuvio 10. Työolosuhteiden järjestelytuen käyttö ja lisätiedon tarve osatyökykyisten työllistämässä

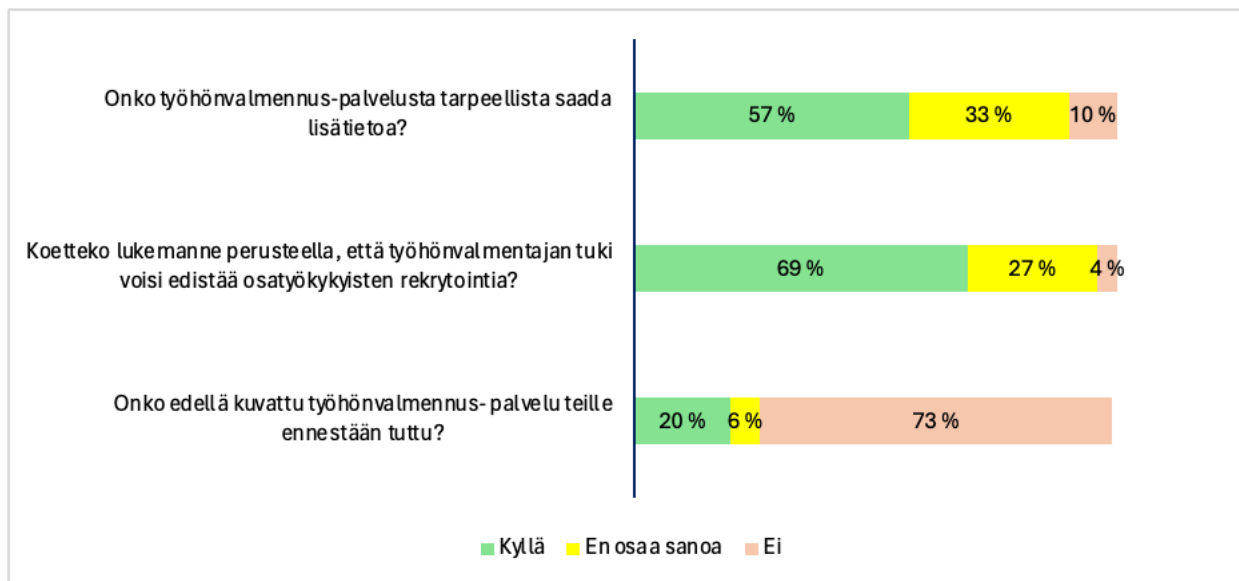
Yli puolet vastaajista (55 %, n=27) koki työllistämiseen liittyvillä tukimuodoilla olevan vaikutusta osatyökykyisten työllistämiseen. Toisaalta vajaa toinen puolet vastaajista (41 %, n=20), ei osannut arvioida, onko niillä vaikutusta. Muutama koki (4 %, n=2), ettei niillä ole vaikutusta (taulukko 7).

Taulukko 7. Työllistämisen tukimuotojen vaikutus osatyökykyisten rekrytointiin

Onko työllistämiseen liittyvillä tukimuodoilla vaikutusta osatyökykyisten rekrytointiin?	n	%
Ei	2	4 %
En osaa sanoa	20	41 %
Kyllä	27	55 %

6.5.3 Työhönvalmennus-palvelu

Työhönvalmennus ei ollut ennestään tuttu palvelu merkittäväälle osalle vastaajista (74 %, n=36). Viidesosalle palvelu oli ennestään tuttu. Suuri osa (69 %, n=34) koki työhönvalmennus-palvelun edistävän osatyökykyisten rekrytointia. Niin ikään yli puolet (57 %, n=28) vastaajista koki tarpeellisenä saada lisätietoa palvelusta (kuvio 11).



Kuvio 11. Työhönvalmennus-palvelu

Tästä voidaan päätellä, että suhtautuminen ulkopuolisen henkilön (työhönvalmentaja) tarjoamaan tukeen rekrytointiprosessissa nähdään tarpeellisenä ja hyödyllisenä. Tätä havaintoa tukee avoimen kysymyksen vastaukset, joihin oli vastannut reilu neljännes. Vastaajia pyydettiin kuvaamaan, millaisissa asioissa yhteistyö työhönvalmentajan kanssa nähtiin hyödyllisenä. Vastauksissa nousi esiin vaihtelevasti eri teemoja:

Työhönvalmentaja tuntee työympäristön jolloin hän myös osaa ehdottaa yksikköön sopivia henkilöitä. Työhönvalmentajan tuki yhteyshenkilönä myös ongelmatilanteissa.

työhön paluun tukemisessa ja aloittamisessa, motivoinnin ylläpysymisessä ja työelämän perustaitoihin liittyvissä tekijöissä

Yhteistyö nähtiin hyödyllisenä työn aloitukseen, työllistymistä edistäviin palveluihin (työkokeilu, työharjoittelu) ja työhönvalmentajan työyhteisölle tarjoamaan tukeen liittyen:

työhön paluun tukemisessa ja aloittamisessa, motivoinnin ylläpysymisessä ja työelämän perustaitoihin liittyvissä tekijöissä

Palkkatuetun työn alkaessa tai sitä suunniteltaessa. Työkokeilujen aikana tapaamiset työkokeilijan kanssa.

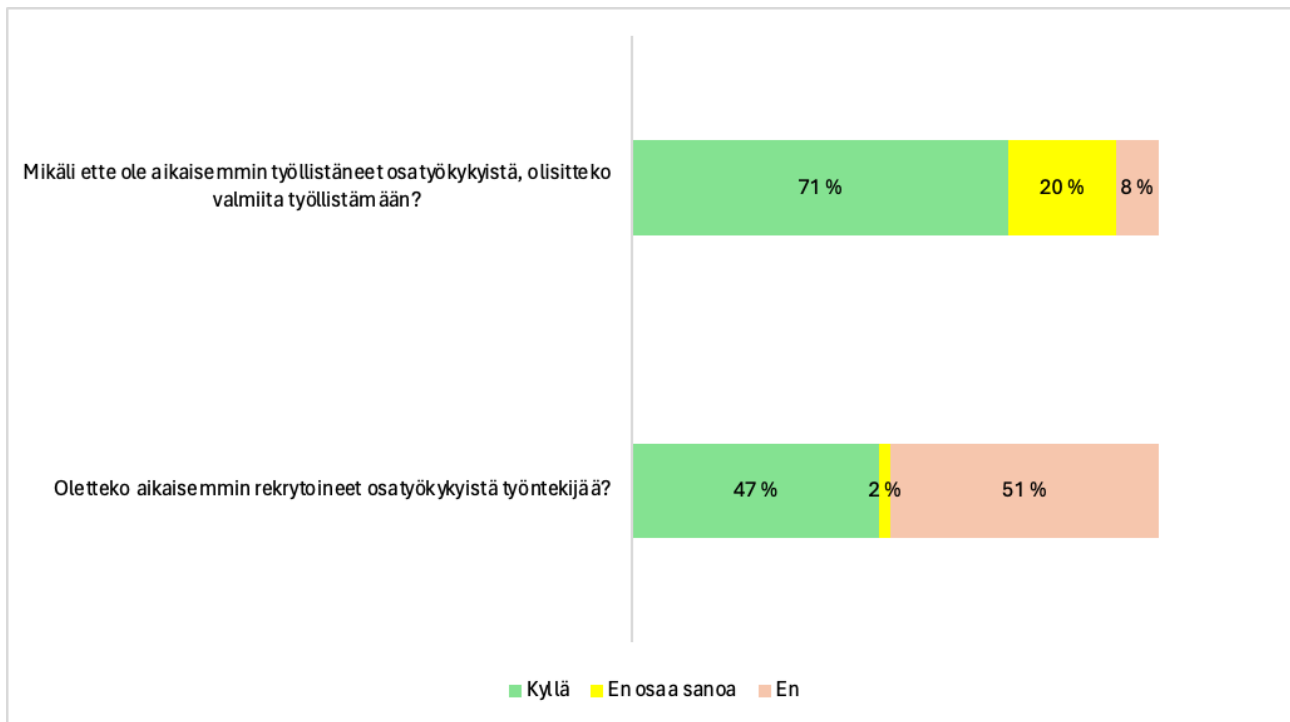
Yhdessä vastauksessa yhteistyön hyötyä ei pystytty arvioimaan, koska aikaisempaa kokemusta yhteistyöstä työhönvalmentajan kanssa ei ollut ja yhdessä vastauksessa yhteistyö nähtiin tarpeettomana.

Tämä on niin vieras asia, että on hiukan vaikea nähdä miten se toimisi meidän yksikössä.

Kahdessa vastauksessa työhönvalmentajan tukea kaivattiin myös ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytoinnin tueksi. Yleisesti työhönvalmentajan tuki koettiin tarpeellisena kaikissa rekrytointiprosessiin liittyvissä vaiheissa; etsittäessä soveltuvia työntekijöitä, opastamaan työllistämiseen liittyvistä rahallista tuista (palkkatuki) sekä työn räätälöinnissä, työntekijän aloittaessa työskentelyä (perehdytys) sekä mahdollisissa ongelmatilanteissa työntekijän jo aloitettua työskentelyn.

6.6 Osatyökykyisten työllistäminen

Suhtautuminen osatyökykyisten työllistämiseen on myönteistä. Kuviosta 12 käy ilmi, että osatyökykyisen työntekijän oli työllistänyt aikaisemmin lähes puolet vastaajista (47 %, n=23). Suurin osa 72 % (n=35) olisi valmis työllistämään osatyökykyisen (kuvio 12).



Kuvio 12. Osatyökykyisten työllistäminen

Tuloksessa tulee kuitenkin huomioida kysymyslomakkeen tekninen virhe kysymyksen numero 9 kohdalla (mikäli ette ole aikaisemmin työllistäneet osatyökykyistä, olisitteko valmiita työllistämään?). Kysymys oli merkitty pakolliseksi, jolloin myös aiemmin osatyökykyisen rekrytoineet joutuivat siihen vastaamaan. Tämän vuoksi tulosta ei voida suoraan huomioida kuviosta 12. Vertailutyökalun avulla voitiin kuitenkin havaita, että (60 %, n=29) vastaajista, jotka eivät olleet aikaisemmin rekrytoineet osatyökykyistä, olisivat valmiita rekrytoimaan (taulukko 8).

Taulukko 8. Valmius rekrytoida osatyökykyinen työntekijä

Mikäli ette ole aikaisemmin työllistäneet osatyökykyistä, olisitteko valmiita työllistämään?	Kaikki vastaajat	Vastaaja ei ole työllistänyt osatyökykyistä aikaisemmin
Ei	8,2 %	12 %
En osaa sanoa	20,4 %	28 %
Kyllä	71,4 %	60 %

Vapaaehtoisella avoimella kysymyksellä kartoitettiin, millaisia tehtäviä vastaajat arvioisivat työyksikössä olevan osatyökykyisille työntekijöille. Suurin osa vastasi kysymykseen. Vastauksien runsaus ja yksityiskohtaisuus kertoivat erilaisista työmahdollisuuksista osatyökykyisille.

Niin avustavia keittiö-, kuin siistimistehtäviä sekä ruokakuljetusta. Myös osa-aikainen sosiaaliohjaaja voisi tehdä yksikössämme töitä.

Vastauksista välittyi myönteinen asenne osatyökykyisten työllistämiseen. Avarakatseisuus ja erilaisten mukautusten ja joustojen mahdollisuus ilmeni vastauksista tarjoten erilaisia keinoja osatyökykyisten työllistämiseksi. Mahdollisuus räätälöidä työtehtäviä yksilöllisen tarpeen mukaan nähtiin myös mahdollisena.

... Mahdollisuuksia on todella paljon ja riippuu työntekijän rajoitteista. Osatyökykyisenä voi tehdä mitä vain työtä.

erilaisilla tehtäväjaoilla monenlaisia. osa tehtävistä sopii tukiranka-ongelmallisille, osa muista syistä osatyökykyisille. välillä tarvitaan innovointia olemassa olevien tehtävien uudenlaiseen jakoon.

Vastaajat tunnistivat työtehtäviä ja niiden räätälöintimahdollisuuksia niin korkeasti koulutusta vaativien kuin ilman koulutusta suoritettaviin työtehtäviin:

Hoiva-avustajan ja lähihoitajan työtä

Muokattu työkuva lääkärin työssä.

Tukipalvelutehtävät sekä asiakastyön avustavat tehtävät (syöttäminen, pukeminen, ulkoilu jne.)

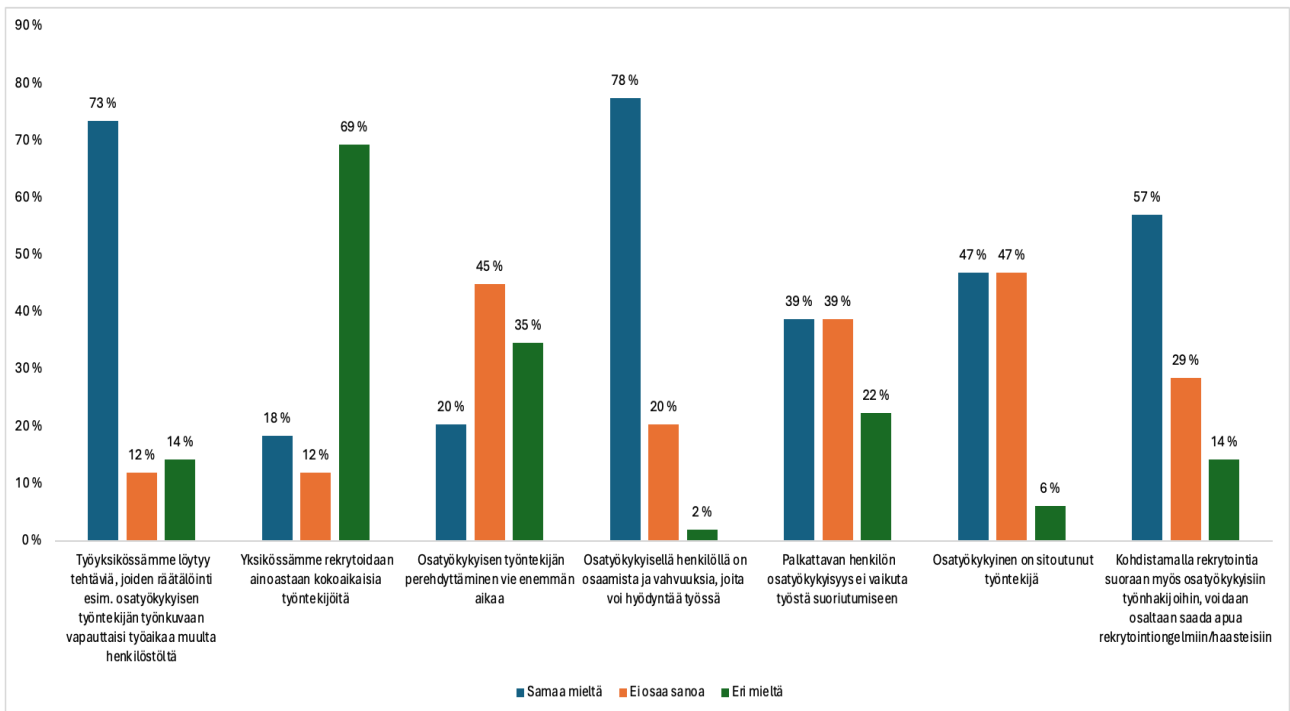
Eniten työtehtäviä nähtiin avustavissa tehtävissä, jotka sijoittuivat välittömään asiakkaiden kanssa tehtävään työhön kuten esimerkiksi potilaiden vastaanottoa, ajanvarausta, asiointiapua, avustavaa hoitotyötä. Myös välilliseen työhön liittyen vastaajat kuvasivat työmahdollisuuksia, kuten esimerkiksi vaatehuoltoa, siivous- ja keittiötöitä, postitusta ja hyllyttämistä.

läsnäoloon, seurusteluun liittyviä viriketoimintoja, puhtaanapitoon ja laitoshuoltoon tai postitus ja tavaroiden kuljetukseen liittyviä tehtäviä, toimisto- ja asiakirjojen arkistointia

Ajanvaraus, potilaiden vastaanotto, erillisiä räätälöityjä tehtäviä.

Ohjauksellisissa tehtävissä nähtiin niin ikään mahdollisuuksia osatyökykyisille; viriketoiminnan järjestämisestä sosiaaliohjaajan tehtäviin. Vastauksissa toistuivat myös asiakaspalvelu- logistiset- ja toimistotehtävät sekä erikseen räätälöidyt työmahdollisuudet osatyökykyisille. Osatyökykyisien osalta työtehtäviä tunnistettiin monipuolisesti.

Kyselylomake sisälsi väittämiä, joilla kartoitettiin vastaajien näkemyksiä osatyökykyisen työntekijän työllistämiseen liittyvistä tekijöistä. Kuviosta 13 on nähtävissä, että asenteet osatyökykyisiä työntekijöitä kohtaan ovat myönteisiä.



Kuvio 13. Näkemykset osatyökykyisten työllistämiseen liittyen

Avoimet vastaukset vahvistivat tuloksia myönteisistä asenteista osatyökykyisiä kohtaan. Hyvät aikaisemmat kokemukset madaltavat kynnystä työllistää osatyökykyisiä. Jokaisen yksilöllinen osaaminen ja työpanos olisi hyvä saada käyttöön:

olen työllistänyt ennenkin ja teen niin jatkossakin

Meillä on usieta osatyökykyisiä työntekijöitä ja pääasiassa kokemukset ovat hyviä

Kaikki osaaminen on hyvä saada käyttöön ja inhimillinen suhtautuminen osatyökykyisyyteen on tärkeää.

Vastauksissa oli nähtävissä myös työvoimapulan aiheuttamat haasteet, joka osaltaan motivoi vastaajia harkitsemaan osatyökykyisten työllistymistä muiden rekrytointikeinojen lisäksi:

kaikki mahdollinen apu tarvitaan

Osatyökykyisellä nähtiin olevan sitoutumista, osaamista ja vahvuuksia, joita voidaan hyödyntää työssä. Kokoaikatyöhön kykenemistä ei nähty ratkaisevana tekijänä rekrytoitaessa työntekijöitä, kuten avoimista vastauksista nähdään:

lyhyemmällä työajalla työkyky hyvä

heidän motivaatio työhön on usein parempi entä 100% työntekijällä.

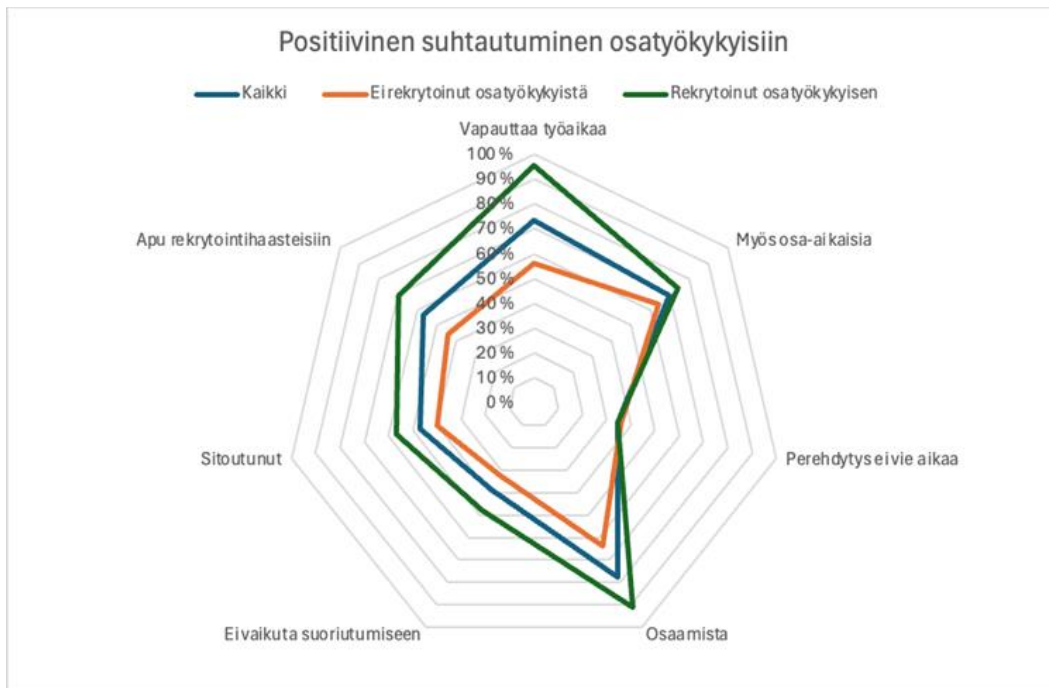
Ainoastaan neljässä vastauksessa suhtautuminen oli negatiivista. Vastauksissa välittyivät työn vaatimukset. Vastaajat, jotka eivät olleet valmiita työllistämään osatyökykyisiä henkilöitä, kokivat, etteivät osatyökykyiset pysty vastaamaan työn reunaehtoihin. Edellytyksenä oli kokoaikatyöhön sekä kolmivuorotyöhön kykeneminen. Ylipäänsä työn vaativuus nähtiin estävänä tekijänä. Yhdellä vastaajista oli puolestaan aikaisempaa huonoa kokemusta osatyökykyisen rekrytoinnista, joka on nostanut kynnystä työllistää osatyökykyisiä:

Työmme on vaativaa ja kiireistä, tarvitsemme täydellä työajalla olevia työntekijöitä.

motivoitunut osatyökykyinen on aarre, mutta valitettavasti heissä on henkilöitä, jotka eivät ole edes halukkaita työhön vaikka niin esittävät

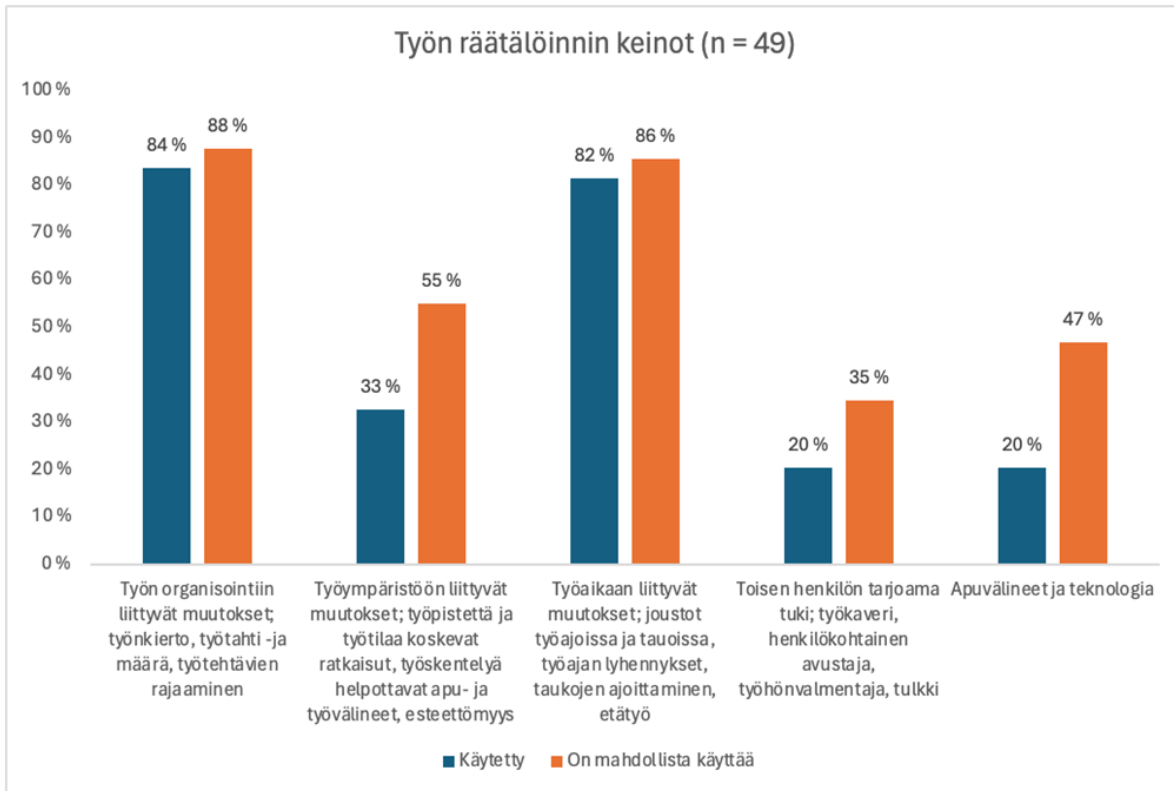
39 %, koki, ettei osatyökykyisyys vaikuta työstä suoriutumiseen. Sen sijaan reilu puolet (57 %, n=28) vastaajista näkivät osatyökykyisiin kohdistuvan suoran rekrytoinnin keinona rekrytointihaasteisiin. Aikaisemmin osatyökykyisen työllistäneet arvioivat heidän suoriutumistaan positiivisemmin kuin he, jotka eivät olleet aikaisemmin rekrytoineet osatyökykyistä. Alla olevasta kuviosta 14 nähdään, että positiivinen suhtautuminen oli suurempi lähes joka osa-alueella.

Kuviossa on yhdistetty positiiviset näkemykset (esimerkiksi samaa ja jokseenkin samaa mieltä olevat).



Kuvio 14. Positiivinen suhtautuminen osatyökykyisiin

Työn räätälöinnin keinoja kartoitettiin kahdella kysymyksellä; mitä on käytetty ja mitä olisi mahdollista käyttää (kuvi 15). Vastaajilla oli mahdollisuus valita useampia vaihtoehtoja molempien kysymysten kohdalla. Selkeästi eniten oli käytetty työn organisointiin 84 % (n=41) ja työaikaan 82 % (n=40) liittyviä keinoja. Näistä voidaan päätellä, että keinot ovat esihenkilöiden helposti toteuttavissa tai huomioitavissa rekrytointia tehtäessä, kuten joustot työajoissa. Nämä samat työn räätälöinnin keinot nousivat selvästi suosituimpina myös kysyttäessä, mitä olisi mahdollista käyttää. Kaiken kaikkiaan tuloksista voidaan havaita, että työn räätälöinnin keinojen käyttö on nykyisellään vähäisempää verrattuna siihen, minkä verran niiden käyttömahdollisuuksia tunnistettiin.



Kuvio 15. Työn räätälöinnin keinot

Eri menetelmillä saatujen tulosten yhteen koostaminen vahvistaa aineistojen keskinäistä vuoropuhelua. Avoimia vastauksia verrattiin määrälliseen aineistoon ja tulososiossa yhteneväiset tulokset koostettiin ja avattiin saman aihealueen alla, (Ks.taulukot 4 ja 9.) Monimenetelmällisen tutkimuksen keskinäiset, toisiinsa linjassa olevat tulokset vahvistivat löydöksiä. (Vilka & Mankki 2024, 111,144.)

Taulukko 9. Osatyökykyisten työllistämistä koskevien tulosten integrointi (Younas & Sundus 2018, 2647, muokattu).

Luokka	Laadulliset aineistositaatit	Määrällinen tulos	Päätelmä
Osatyökykyisten työllistäminen	<p>aina on tarve työntekijälle, räätälöidään työt sen mukaan</p> <p>hyviä kokemuksia, tällä hetkellä osatyökykyisiä työssä yksikössäni useita Jos on sopiva tehtävään niin tietysti</p> <p>miksi ei, oman panoksensa tuovat</p> <p>Kaikilla tulee olla oikeus työhön</p> <p>sopivaan tehtävään kyllä</p>	<p>60 % niistä vastaajista, jotka eivät olleet aikaisemmin työllistäneet osatyökykyistä, olivat valmiita työllistämään. Kysymys 10; väittämät, joilla kartoitettiin vastaajien näkemyksiä osatyökykyisten työllistamisestä. Vastaajat ilmoittivat osatyökykyisellä olevan osaamista (78 % vastaajista), osatyökykyisille löytyy räätälöitäviä tehtäviä (73 % vastaajista), suora osatyökykyisiin kohdistettu rekrytointi auttaa rekrytointihaasteissa (57 % vastaajista), osatyökykyinen on sitoutunut työntekijä (47 % vastaajista).</p>	<p>Vahvistavat tulokset: Asenteet osatyökykyisten työllistämiseen ovat myönteisiä vastaajien keskuudessa.</p>

Tässä opinnäytetyössä laadulliset vastaukset vahvistivat määrällisessä analyysissä havaittuja, tutkimuskysymysten kannalta olennaisia, aineistossa toistuvia ilmiöitä (Vilka, Mankki 2024, 65). Aineistonkeruu monimenetelmällisesti auttoi syventämään ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä. Monimenetelmällisen tutkimuksella on enemmän painoarvoa, kun eri menetelmät liitetään toisiinsa (Hurmerinta ja Nummela 2020, 316.)

7 Johtopäätökset ja pohdinta

Tutkimuksen ennako-oletuksena oli, että tietämys työllistämisen tukimuodoista osatyökykyisten työllistämässä on vähäistä rekrytoivien esihenkilöiden keskuudessa. Lisäksi oletettiin, että osatyökykyisiin kohdistuva suora rekrytointi on vähäistä tiedonpuutteen vuoksi. Vastausta hypoteesiin haettiin kolmen tutkimuskysymyksen avulla. Tulosten analysoinnin perusteella voitiin havaita tutkimushypoteesien pitävän paikkansa.

Tässä opinnäytetyössä selvitettiin Lapin hyvinvointialueen sosiaali- ja terveystalveissa työskentelevien rekrytoivien esihenkilöiden näkemyksiä osatyökykyisten työnhakijoiden työllistämisen tukimuodoista. Lisäksi selvitettiin heidän tarvettaan saada lisätietoa paikallisilta työllisyystoimijoilta

edellä mainituista tukimuodoista ja työnantajille suunnatuista työnvälityspalveluista. Tavoitteena oli tunnistaa osatyökykyisten työllistymistä edistäviä ja haittaavia tekijöitä rekrytoinnissa.

Analysointivaiheen jälkeen aineistosta saatiin selkeästi vastaus tutkimuskysymyksiin, jolloin voitiin katsoa kyselylomakkeen onnistuneen. Kyselylomake oli laadittu siten, että se informoi tutkimusjoukkoa kysyttävistä ilmiöistä/asioista, minkä voidaan osaltaan nähdä vaikuttaneen kyselyn ymmärrettävyyteen (Valli 2018, 93). Johtopäätöksissä uutta tietoa peilataan aiempiin tutkimuksiin, teorioihin ja malleihin, huomioiden ammatti- ja tieteenalan perinteet (Vilka 2007, 163.) Tavoitteena on edistää Rovaniemen kaupungin työllisyyspalveluiden ja Lapin hyvinvointialueen yhteistyötä osatyökykyisten rekrytointiin liittyen.

Tutkimustulosten pohjalta voidaan todeta rekrytointihaasteiden olevan verrattavissa viimeaikaiseen tietoon ja tilastoihin sote-alan vaikeuksista. Rekrytointihaasteet koettiin kokonaisuutena vaikeana riippumatta vastuualueesta tai esihenkilön työkokemusvuosista. Saman asian on todennut myös erikoissairaanhoidon johtaja Mattila Lapin Kansan 18.10.2023 haastattelussa koskien keskussairaalan henkilöstöpulaa (Krooninen henkilöstöpula venyttää hoitojonoja.) Myös Larja ja Peltonen (2023, 196) tuovat esille sote- alan työvoimapulan Lapissa. Heidän mukaansa esimerkiksi lähihoitajan paikkoja olisi saatu raportin tekohetkellä täytettyä noin puolet avoinna olevista paikoista, vaikka kaikki alueen alan koulutuksen omaavat työttömät työllistyisivät. Tästä laskelmasta oli kuitenkin jätetty huomiotta työnhakijat, joilla on kolme tilastollista riskitekijää työllistymisen suhteen. Huomionarvoista on, että työttömistä työnhakijoista osatyökykyisten osuus on ollut tuolloin Lapissa suurempi kuin Suomessa keskimäärin. (Larja & Peltonen 2020, 196). Suuri osa työttömistä ilmoittakin terveydellisten haasteiden olevan työllistymisen esteenä (Työkykyohjelma: Mitä on tehty, mitä vielä tarvitaan? 28.7.2023).

Kuten Oivo ja Kerätär (2018, 63) toteavat, työvoiman saatavuuden haasteiden ilmetessä on erinomainen tilaisuus panostaa osatyökykyisten työllistämiseen, mikä vaikuttaa myös työllisyysasteeseen. Tämä on tuleville työllisyysalueille tärkeä toimi, koska kuntien maksuvastuu työttömyysetuuksien osalta laajenee koskemaan työmarkkinatuen lisäksi myös peruspäivärahaa ja ansiopäivärahan osalta perusosaa. TE-uudistuksen yksi keskeinen tekijä on niin sanottu kannustava rahoitusmalli, joka nykyiseen verrattuna poikkeaa siten, ettei työttömän ohjaaminen eri palveluihin poista kunnan maksuvastuuta vaan vasta henkilön työllistyminen. Jatkossa kunnan vastuu

työttömyysetuudesta alkaa aikaisemmin. Kunnissa palveluita on kasvavien maksuvastuiden myötä kehitettävä ja keskitettävä palveluihin, joilla työttömyys saadaan katkaistua. (Kysymyksiä ja vastauksia TE-palvelut 2024 –uudistuksesta). Niin yksilön kuin yhteiskunnan kannalta on tärkeää yhä tarmokkaammin löytää heikommassa asemassa oleville polkuja työelämään ja ehkäistä pitkäaikais-työttömyyttä. On tutkittu, että työttömyys itsessään heikentää terveyttä ja aiheuttaa sairauksia (Kerätär 2016, 54).

Rekrytoivien esihenkilöiden asenteet osatyökykyisten työllistämistä kohtaan ovat tämän tutkimusten tulosten perusteella varsin positiivisia. Osatyökykyisten henkilöiden nähdään olevan samantarvoisia työntekijöitä kuin täysin työkykyiset henkilöt. Täyden työkyvyn sijaan arvostetaan motivaatiota, sitoutumista ja osaamista, kuten aikaisemmissa tutkimuksissakin on havaittu (Mattila-Wiro ja Tiainen 2019, 14–19; Kuitunen ja Oivo 2021, 13). Samaan aikaan voidaan kuitenkin todeta, että tietämys Rovaniemen työllisyyspalveluiden toiminnasta ja työllistämisen tukimuodoista on vähäistä. Tulosten perusteella edellä mainittujen tukimuotojen nähdään vaikuttavan positiivisesti osatyökykyisten työllistämiseen ja lisätieto niistä koetaan tarpeellisena. Lapin TE-toimistossa toteutettiin työkykyohjelman puitteissa työkykypilotti, jossa työllisyysalueen yrittäjille suunnatun kyselyn osalta havainnot ovat varsin samansuuntaisia. Suhtautuminen osatyökykyisten työllistämiseen on positiivista, mutta yrittäjät kaipaavat lisätietoa osatyökykyisyydestä sekä työllistämisen tuista. Lisäksi pilotissa havaittiin, että yrittäjien myönteistä suhtautumista osatyökykyisten rekrytointiin lisäsi työnantajille tarjottava henkilökohtainen sparraus sekä tuki. (Sirviö 2021.) Tulos on yhdenmukainen tämän tutkimuksen tuloksen kanssa, jossa työhönvalmentajan tuki nähdään hyödyllisenä erilaisissa tilanteissa osatyökykyisen rekrytoinnin yhteydessä.

Tutkimustuloksista nousee esille, että erityisesti työaikaan liittyvät joustot nähdään mahdollisina ja toteutettavina keinoina sekä työn muokkaus tekijän kannalta soveltuvaksi. Työnantajat tarvitsevat lisätietoa kompensatiomahdollisuuksista, työllistämisen rahallista tuista sekä työolosuhteiden järjestelystä (Busk, Jäntti, Järvensivu, Kauhanen, Kauhanen, Pesola, Pärnänen, Shemeikka & Stenholm 2021, 43). Työkykyohjelman TE-palvelupilotit osoittivat, että palveluiden tarjonta ja kehittäminen työnantajan tarpeista lähtien voivat alentaa työnantajien rekrytointikynnystä osatyökykyisten osalta. Tarjottavan tuen tulee olla riittävän yksilöityä sekä konkreettisia keinoja työllistämiseen. (Wessman 2023, 21.)

Osatyökykyisten työllistymisedellytysten parantaminen tulisi olla systemaattista toimintaa työllisyyspalveluissa. Tuen tarpeen tunnistamista, keinoja ja palveluiden oikea-aikaisuutta olisi tarpeen kehittää (Busk & muut 2021, 42–43). Valmius ja halukkuus työllistää osatyökykyinen henkilö muodostaa erinomaisen mahdollisuuden Rovaniemen työllisyyspalveluille kehittää osatyökykyisiin kohdistuvaa suoraa rekrytointia Lapin hyvinvointialueen suuntaan. Busk ym. (2021, 42–43) sekä Mattila-Wiron ym. (2019) mukaan työkykykoordinaattoreiden osaamista tulisi hyödyntää enemmän osatyökykyisten työllistymisen edistämässä sekä siltojen rakentamisessa työnantajiin päin. Samaan aikaan tulisi huolehtia riittävästä työhönvalmennuksen resurssista ja työkyvyn tuen ammatilaisten yhteistyöstä/työn jaosta työvoimaviranomaisen toiminnassa. Tähän samaan kokonaisuuteen tulisi liittää työnantajille tarjolla olevat tukimuodot, sisältäen tiedottamisen. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella voidaan todeta erityisesti työolosuhteiden järjestelytuen käyttöasteen olleen olematonta, mikä on linjassa Uudenmaan TE-toimiston havaintojen kanssa, että työnantajat eivät tunne työolosuhteiden järjestelytukea (Lappalainen 2022.) Orpon hallitus on linjannut hallitusohjelmassaan osatyökykyisten työelämäosallisuuden vahvistamisen. Hallitusohjelmaan on kirjattu IPS-työhönvalmennuksen laajentaminen, työolosuhteiden järjestelytuen tunnettuuden lisäämisen niin työnantajien kuin työllisyysasiantuntijoiden parissa sekä palkkatuen käyttö. (Vahva ja välittävä Suomi: Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma 20.6.2023.)

Ottaen huomioon Larjan ja Peltosen (2023, 196) tuoman osatyökykyisten osuuden Lapin työttömistä, voidaan osatyökykyisiin kohdistetun suoran rekrytoinnin nähdä vaikuttavan myönteisesti työvoimapulan taittamiseen Lapin hyvinvointialueen sosiaali- ja terveystyöpalveluissa. Työhönvalmennus oli tutkimuksen perusteella kohdejoukolle varsin tuntematon palvelu, mutta se nähtiin hyödyllisenä ja tarpeellisenä. Työhönvalmentajan tuella sopivan työntekijän löytyminen, työhön perehdyttäminen sekä mahdollisten työllistämisen tukien hakeminen voidaan madaltaa rekrytointikynnystä. Työhönvalmennus on todettu Rovaniemen työllisyyspalveluissa kustannustehokkaaksi palveluksi, joten jatkossakin oli tarpeellista huolehtia palvelun säilymisestä ennallaan. Palvelun tehokkuuteen voidaan vaikuttaa oikea-aikaisella asiakasohjauksella. Tähän kuuluu olennaisesti palveluntarpeessa olevan, palveluun soveltuvan asiakkaan tunnistaminen ja ohjaaminen työhönvalmentajille. (Saikku ym. 2023, 37). Myös Oivo ja Kerätär (2018, 66) mainitsevat raportissaan, että osatyökykyisten työllistämässä olisi suositeltavaa hyödyntää työhönvalmentajia ja tarjota työnantajille räätälöityä kokonaispakettia, johon sisältyisi työhönvalmennuksen yhdistämistä työllistämisen tukimuotoihin. Työkykyohjelman arviointi- ja seuranta tutkimuksen loppuraportissa suositetaan, että työhönvalmennukseen ohjatuille työttömille työnhakijoille olisi tärkeä varmistaa

työhönvalmentajan lisäksi rinnallakulkija, jotta työhönvalmentaja pystyisi keskittymään työhönvalmennukselliseen työhön. Tällainen rinnallakulkija voisi raportin suositusten mukaan tulla monialaisesta verkostosta, joka hoitaisi työttömän työkyvyn tukeen liittyviä asioita. (Saikku ym. 2023, 101–102.)

Työttömien työnhakijoiden keskuudessa on yhä enemmän osatyökykyisiä ja työkyvyttömiä henkilöitä. Tämä johtuu osaltaan työeläkejärjestelmästä, jonka kriteerit työkyvyttömyyseläkkeiden myöntämiseen ovat entisestään tiukentuneet. (Työkyvytön työnhakija – kenen ongelma? 21.6.2023.) Tämä asettaakin työvoimaviranomaiselle haasteen, että näiden henkilöiden joukosta kyetään tunnistamaan millaisen palvelun ja tuen tarpeessa työnhakija todellisuudessa on. Tämän vuoksi työnvoimaviranomaisten osaamista tulee edelleen kehittää tunnistamaan osatyökykyinen työnhakija, työ- ja toimintakyvyn asettamat haasteet työllistymiseen sekä ohjaamisen oikeanlaisiin palveluihin (Wessman 2023, 21.) Saikun (2018, 58) mukaan työttömien hyvinvointia ja työllistymistä tulisikin edistää yhteensovittamalla eri hallinonalojen toimia ja palveluita.

Eläköityminen sote-alalta on merkittävää tulevina vuosina ja osaltaan sen vuoksi alan työvoimatarve kasvaa (Kirkonpelto & Mäntyranta 2023, 21; Tevameri 2023, 23). Sote-ala on yksi kansainvälistyneistä aloista ja alan kansainvälistymisen kehitys jatkuu (Tevameri 2023, 81, 87). Sote-henkilöstöä koskevassa Tiekartta 2022–2027 selvitystyössä on määritelty keinoja, joilla voidaan varmistaa sote-alan työvoiman saatavuutta ja riittävyyttä. Koulutetun ammattihenkilöstön tulee pystyä keskittymään koulutusta vastaavaan työhön ja sitä voidaan osittain vahvistaa sillä, että avustavaa sekä tukipalveluhenkilöstön määrää lisätään. (Kirkonpelto & Mäntyranta 2023, 10, 20.) Tuomaalan (2024, 8) mukaan sosiaali- ja terveysalan ammatit täyttävät noin puolet pulari ammattien top 15- listasta. Osatyökykyisten rekrytointi nähtiin tämän tutkimuksen kohdejoukon keskuudessa yhtenä vaihtoehtona helpottaa Lapin hyvinvointialueen vaikeaa työvoimapulaa. Osatyökykyisten työllistämässä nähtiin enemmän mahdollisuuksia kuin haasteita. Oivon (2023) mukaan osatyökykyisissä on valtava potentiaali, sillä heillä on monenlaista osaamista ja monipuolinen koulutustausta, ja heidät on nähtävä osana ongelmanratkaisua. Työ ja työntekijä on saatava kohtaamaan. (Työkykyohjelma: Mitä on tehty, mitä vielä tarvitaan? 28.7.2023.)

Tulosten perusteella voidaan todeta, että yhteistyötä Lapin hyvinvointialueen ja Rovaniemen työllisyyspalveluiden kesken on tarpeen kehittää systemaattisesti. Tulosten perusteella yhteistyöhön

suhtauduttiin myönteisesti ja sillä nähtiin olevan merkitystä rekrytointihaasteiden taittamiseksi. Tiedottaminen työllisyyspalveluiden toiminnasta ja tarjolla olevista palveluista koettiin tarpeellisenä. Lisäksi erilaisten tapahtumien ja tilaisuuksien järjestäminen sai kannatusta. Tapahtumien järjestämisten suhteen olisikin tärkeä huomioida toiveet joustavasta osallistumisesta sekä erintyyppisistä tilaisuuksista. Sekä fyysiset tapahtumat että webinaarit nousivat toiveina esille, lisäksi voisi vielä yhdistellä näitä hybriditilaisuuksien muotoon. Tilaisuuksista ja infoista toivottiin tallenteita. Tallenteiden suhteen täytyy huomioida aina tiedon ajantasaisuus ja oikeellisuus (tieto päivittyy mahdollisten lakimuutosten myötä). Saumattoman yhteistyön mahdollistamiseksi toimijoiden kesken olisi hyvä kehittää yhteisiä toimintamalleja ja -tapoja. Kuten Wessman (2023, 20–21) toteaa, osatyökykyisten työllistämässä on edelleen tärkeää kehittää yhteistyötä työvoimaviranomaisten, osatyökykyisten henkilöasiakkaiden sekä työnantajien välillä.

Positiivinen asenne työn mukauttamiseen työntekijän ehdoilla avaa hyvän mahdollisuuden löytää ratkaisuja työvoimapulaan osatyökykyisiä työllistämällä. Erityisesti hyvinvointialueen rekrytointiyksikön kanssa tehtävä yhteistyö mahdollistaisi systemaattisen ja monikanavaisen yhteistyön, tämä nousi myös tuloksista esille. Keskitetty tiedonkulku saavuttaisi laajasti rekrytoivan henkilöstön, huomioiden niin pidempään talossa olleet kuin uudet henkilöt. Työhönvalmennuksen ja työkykykoordinaattoreiden nykyistä suurempi hyödyntäminen tässä kokonaisuudessa olisi yksi keino parantaa osatyökykyisten työllisyysastetta sekä auttaa Lapin hyvinvointialuetta vakavan työvoimapulian haasteissa.

Jatkotutkimusaiheena olisi mielenkiintoista selvittää osatyökykyisten näkemyksiä työllistymismahdollisuuksistaan Lapin hyvinvointialueella. Miten osatyökykyiset kokevat työllistymismahdollisuutensa Lapin hyvinvointialueen tehtäviin? Millaisena työnantajana Lapin hyvinvointialue näyttäyty houkuttelevuuden ja työelämän moninaisuuden näkökulmasta? Toisena näkökulmana aiheeseen voisi selvittää työyhteisön näkemyksiä osatyökykyisten rekrytointiin ja työyhteisön osana olemiseen liittyen. Koetaanko työyhteisössä osatyökykyisten rekrytointi mahdollisuutena vai haasteena oman työn näkökulmasta? Sekä nähdäänkö osatyökykyisten rekrytoinnin vaikuttavan myönteisesti työnhallittavuuteen ja -määrään?

8 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Eettisyys on mukana tutkimuksessa koko tutkimusprosessin ajan ja hyvä tieteellinen käytäntö velvoittaa jokaista tutkijaa (Vilkkä 2021, 41). On useita syitä, joiden vuoksi eettisyyttä koskevat ohjeistukset on huomioitava tutkimustyössä. Ohjeistuksia noudattamalla voidaan edistää tutkimuksen tavoitteita, lisätä totuudellisen tiedon leviämistä sekä välttää virheitä. (Resnik 2020.) Tutkimus toteuttaa hyvää tieteellistä käytäntöä silloin, kun siinä noudatetaan tiedeyhteisössä hyväksytyjä tiedonhankinta- ja tutkimusmenetelmiä (Vilkkä 2021, 41).

Eurooppalainen tutkimuseettinen ohjeistus määrittää neljä periaatetta, jotka sisältyvät hyvää tieteelliseen käytäntöön. Tutkimuksen luotettavuus varmistaa tutkimuksen laatua ja se tulee huomioida tutkimuksen suunnittelu- ja analysointivaiheissa, menetelmien käytössä ja voimavarojen käytössä. Tutkimuksen luotettavuuden ja eettisyyden pohdinnan kannalta tulee huomioida, että kysely lähetettiin varsinaista tutkimusjoukkoa laajemmalle kohderyhmälle. Kyselyn vastaanottaneita henkilöitä ohjeistettiin, että tutkimukseen vastaavat vain Rovaniemen alueella työskentelevät esihenkilöt, kuitenkin tästä ei voida varmistua. Tutkijan vastuulla on pyrkiä tuottamaan luotettavaa tietoa tutkimuksessaan ja siihen tulee varautua jo tutkimuksen suunnitteluvaiheessa. Hyvästä varautumisesta huolimatta, luotettavuuden varmistaminen saattaa epäonnistua. Kuitenkin se, että tutkija on ottanut luotettavuusasiat huomioon, raportoi avoimesti ja rehellisesti, vastaa hyvän tieteellisen käytännön peruseriaatteita osaltaan. (Hyvä tieteellinen käytäntö...2023, 11; Kananen 2015, 351.)

Tutkimuksen eri vaiheet on avattu rehellisesti ja avoimesti. Tässä opinnäytetyössä eettisyyden ja luotettavuuden osatekijät tunnistettiin ohjenuorana, jotka ohjasivat tutkimuksen tekoa ja niihin palattiin työn eri vaiheissa. Tutkimuksessa on aiheellista pyrkiä minimoimaan henkilötietojen kerääminen. (Vilkkä 2021a, 117.) Kyselylomake välitettiin julkisena linkkinä sähköpostitse keskitetysti Lapin hyvinvointialueen toimesta. Tällä tavalla toimimalla tutkijoille ei syntynyt henkilörekisteriä ja vastaaminen tapahtui täysin anonymisti. Tähän valintaan sisältyi riski, etteivät tutkijat itse pysty vaikuttamaan kaikkiin vaiheisiin ja yllätyksiä voi sen vuoksi ilmetä. Kyselytutkimus ei sisältänyt arkaluontoista tietoa eikä yrityssalaisuuksia. Raportoinnissa avoimia vastauksia sisällytettiin tulososioon analysoinnin avoimuuden ja luotettavuuden varmistamiseksi. Alkuperäisilmausten valinnassa tuli varmistaa vastaajien anonymiteetti ja valita autenttiset lainaukset siten, ettei vastaaja ole tunnistettavissa. (Elo ym. 2020, 223.)

Toinen hyvän tieteellisen käytännön periaate on rehellisyys, joka näkyy tutkijoiden avoimuutena läpi tutkimusprosessin, myös puolueeton ja oikeudenmukainen viestintä vahvistaa rehellisyyden periaatetta. On tärkeää informoida yhteistyökumppaneita, kun tutkimusmateriaalia julkaistaan. (Hyvä tieteellinen käytäntö...2023, 11, 12, 14). Opinnäytetyön julkaisuajankohta informoitiin kyselyn ohessa lähetetyssä saatekirjeessä tutkimukseen osallistuville. Tämän lisäksi julkaisuajankohdasta tiedotettiin toimeksiantajaa.

Kolmantena periaatteena on arvostus, joka näkyy tutkimuksessa kunnioituksena, eri suuntiin ilmenevänä toimintana; huomioidaan tutkimuskohde, kollegat, toimeksiantajat, tutkimuksen rahoittajat sekä lukijat. (Hyvä tieteellinen käytäntö... 2023, 12.) Tutkimukseen osallistumisen tulee perustua suostumukseen (Vilka 2021a, 115). Tutkimuskyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista, mikä kävi ilmi kyselylomakkeen ohessa lähetetyssä saatekirjeessä.

Neljäs periaate on vastuullisuus, joka otetaan huomioon niin tutkimuksessa kuin koko tieteen elinkaareissa. Tutkimusjoukkoa informoitiin etukäteen tutkimuksen kulusta kyselyn ohessa toimitetussa saatekirjeessä. Tutkimusjoukkoa tiedotettiin aineiston käsittelystä, tallentamisesta sekä aineiston tietoturvalisistä käsittelystä, säilyttämisestä ja hävittämisestä. (Hyvä tieteellinen käytäntö... 2023, 12; Vilka 2021b, 41, 117.)

Opinnäytetyön raportoinnissa kiinnitettiin erityistä huomiota asianmukaisiin lähdemerkintöihin ja lähdekritiikkiä noudatettiin työn eri vaiheissa. Lähdekritiikkiä noudattamalla tutkija voi osaltaan varmistaa, että käytetyt lähteet ovat soveltuvia. Valitessaan lähteitä, tutkijan on hyvä kiinnittää huomioita lähteen tuoreuteen ja lähteen alkuperään, kuten myös kirjoittajan tunnettavuuteen, tiedon puolueettomuuteen ja kustantajan arvostettavuuteen tieteen kentällä. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2009, 113-114.) Hyviä lähteitä ovat vertaisarvioidut artikkelit, tieteellisen alan kustantajan julkaisema kirjallisuus, virallinen tilastotieto ja tilastorekisterit ja aikasempi tutkimustieto (Hirsjärvi ym. 2009, 187; Näin arvioit tieteellisyyttä ja luotettavuutta 2023). Tutkimuksessa on pääsääntöisesti käytetty uusia lähteitä, niiden laatuun on kiinnitetty huomiota sekä varmistettu niiden sopivuus tähän tutkimukseen. Lähdekirjallisuus on sisältänyt muun muassa viranomaislähteitä, vertaisarvioituja artikkeleita ja menetelmäkirjallisuutta. Tiedonhankinnassa on käytetty kirjastojen kokoelmia (Lapin kirjasto, Lapin yliopistokirjasto) sekä internetin sähköisiä tietokantoja. Sähköisistä lähteistä tutkimuksessa käytettiin Janet Finnaa, Tilastokeskuksen,

PubMedin, MeSHin, Google Scholarin, Research Gaten tietokantoja. Myös ministeriöiden materiaaleja ja kuntoutusalan materiaaleja on hyödynnetty.

Opinnäytetyön tekijät työskentelevät osatyökykyisten parissa ja omaavat substanssiosaamista vuosien ajalta. Toinen heistä työskentelee toimeksiantajaorganisaatiossa työhönvalmentajana ja toinen Pohjois-Pohjanmaan TE-toimistossa työkykykoordinaattorina. Opinnäytetyön eri vaiheissa oli kiinnitettävä erityistä huomioita ja huolellisuutta siihen, etteivät tutkijoiden substanssiosaamiset (olettamukset, ennakkokäsitykset, hiljainen tieto) vaikuttaneet tutkimustuloksiin (tutkijan rooli). Heikkilän (2008, 20) ja Kanasen (2015, 339) mukaan valitulla tutkimusmenetelmällä ja tutkimustilanteella on vaikutusta tutkimuksen kulkuun ja tutkimusjoukkoon. Vilkan (2021b, 13) mukaan tutkimustulosta voidaan pitää luotettavana niissä tilanteissa, kun tutkija ei vaikuta tutkimustulokseen. Aineistonkeruu tapahtui täysin anonyymisti eivätkä tutkijat olleet tekemisissä tutkimusjoukon kanssa.

Luotettavuutta lisäsi myös se, että kysymykset esitettiin jokaiselle tutkimukseen osallistuvalla kyselylomakkeen avulla samassa muodossa. Tällöin vastaukseen eivät vaikuttaneet vuorovaikutukseen sisältyvät ilmeet, eleet ja äänen painotukset, joilla voisi olla vaikutusta tutkimuksen kulkuun. (Valli 2015, 44.) Tutkimuksen luotettavuutta voidaan vahvistaa myös tutkimusmenetelmän valinnalla (Vilka ja Mankki 2024, 15) Moonin (2019, 103) mukaan triangulaation käyttö tutkimuksessa auttaa vahvistamaan tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen vastausprosentti on 13 % (n=49). Vastausprosentti on yksi tutkimuksen luotettavuuden mittareista (Vehkalahti 2019, 44.) Useimpien kyselyiden vastausprosentiksi muodostuu 10 % (Kananen 2015, 263).

Lähteet

Ala-Kauhaluoma, M., Kesä, M., Lehikoinen, T., Pitkänen, S. & Ylikojola, P. Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa. Osatyökykyisten työvoiman kysyntää ja sen kehittämistä koskeva tutkimus. 2017. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Helsinki. Viitattu 25.11.2023. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160229/TEMjul_42_2017_verkkojulkaisu.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Bernard, H. 2013. Social Research Methods. Qualitative and Quantative Approaches. 2. p. California: Vicki Knight.

Boeije, H. 2010. Analysis in Qualitative Research. London: SAGE Publications.

Brinchmann, B., Widding-Havneraas, T., Modini, M., Rinaldi, M., Moe CF., McDaid D., Park A-L., Killackey E., Harvey SB. & Mykletun, A. 2020. A meta-regression of the impact of policy on the efficacy of individual placement and support. Viitattu 26.9.2023. Acta Psychiatrica Scandinavica. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/acps.13129>.

Bugajska, J. & Makowiec-Dabrowska, T. 2020. Individual and Occupational Determinants: Work Ability in People with Health Problems. Occupational Safety, Health and Ergonomics: Theory and Practice Series. Taylor & Francis Group. Viitattu 20.2.2024. <https://janet.finna.fi>, Ebook Central.

Bumann, A., Niederer, D., Santarossa, C., Bantzer, W. & Vogt, L. 2020. How Is the Self-Perceived Work Ability Affected by the Duration of Unemployment, Heart Rate Variability and the Amount of Physical Activity in Older Long-Term Unemployed Persons? International Journal of Environmental Research and Public Health, 17, 2039. Viitattu 18.4.2024. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7143746/pdf/ijerph-17-02039.pdf>.

Busk, H., Jäntti, M., Järvensivu, A., Kauhanen, A., Kauhanen, M., Pesola, A., Pärnänen, H., Sheimeikka, R. & Stenholm, P. 2021. Työllisyyden tutkijatyöryhmän raportti. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:40. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki. Viitattu 17.4.2024. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163207/TEM_2021_40.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Creswell, J., Creswell, J. 2018. Research Design. Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. 5.p. Los Angeles: SAGE Publications.

Drake, R., Bond, G., Becker, D. 2012. Individual Placement and Support. An Evidence-Based Approach To Supported Employment. Oxford University Press.

Drake, R., Becker, D., Bond, G. 2018. Introducing Individual Placement and Support (IPS) supported employment in Japan. Psychiatry and Clinical Neurosciences, 73, 2, 47 – 49. Viitattu 12.9.2023. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/pcn.12792>.

Dunbar, G., Aquino-Maneja, E., Flores, S., Squier, V., Kim, R. 2024. Quantitative, Qualitative, Mixed Methods, and Triangulation Research Simplified. Journal of Continuing Education in Nursing. Viitattu 14.4.2024. <https://janet.finna.fi>, ProQuest.

- Elo, S., Kajula, O., Tohmola, A., Kääriäinen, M. 2022. Laadullisen sisällönanalyysin vaiheet ja etene-
minen. *Hoitotiede*, 34, 4, 215-225. Viitattu 16.4.2024. <https://janet.finna.fi>
- Harkko, J., Lehto, S., Pitkänen, S., Ala-Kauhaluoma, M. 2018. Selvitys sijoita ja valmenna - mallin
(IPS-mallin) tuloksista ja toimeenpanosta. *Kuntoutussäätiö*. Helsinki. Viitattu 12.9.2023.
<https://kuntoutussaatio.fi/assets/files/2018/11/Sijoita-ja-valmenna-tyoselosteita-55-18.pdf>.
- Heikkilä, T. 2008. *Tilastollinen tutkimus*. 7. uud.p. Helsinki: Edita.
- Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2009. *Tutki ja kirjoita*. 15.p. Helsinki: Tammi.
- Holopainen, M., Pulkkinen, P. 2008. *Tilastolliset menetelmät*. 5. uud.p. Helsinki: WSOY.
- Hult, M. 2019. *The Work Ability and Health of Unemployed Persons. Focusing on Promoting Fac-
tors*. Väitöskirja. University of Eastern Finland. Kuopio. Viitattu 18.4.2024.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-3165-8>.
- Hurmerinta, L., Nummela, N. 2020. *Monimenetelmätutkimus*. Julkaisussa *Laadullisen tutkimuksen
näkökulmat ja menetelmät*. Toim. A. Puusa, P. Juuti. Tallinna: Gaudeamus Oy, 308–317.
- Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen
neuvottelukunnan HTK-ohje 2023. 2023 Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Tutkimuseet-
tisen neuvottelukunnan julkaisuja. 2/2023. Viitattu 26.11.2023. [https://tenk.fi/sites/default/fi-
les/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf).
- IPS Employment Center. *Individual Placement and Support – IPS. The Evidence-Based Practice for
Employment*. Introductory Power Point. Päivitetty 27.7.2021. Viitattu 15.2.2024. [https://view.of-
ficeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fipsworks.org%2Fwp-con-
tent%2Fuploads%2F2022%2F01%2FIPS-Intro-7.27.21.pptx&wdOrigin=BROWSELINK](https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fipsworks.org%2Fwp-content%2Fuploads%2F2022%2F01%2FIPS-Intro-7.27.21.pptx&wdOrigin=BROWSELINK).
- Järvikoski, A., Takala E., Juvonen-Posti P. & Härkäpää K. 2018. Työkyvyn käsite ja työkykymallit kun-
toutuksen tutkimuksessa ja käytännöissä. *Sosiaali- ja terveysturvanraportteja 13/2018*. Kela. Vii-
tattu 13.10.2023. [https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/76fe2056-5c0b-4131-9215-
e23b086f2d57/content](https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/76fe2056-5c0b-4131-9215-e23b086f2d57/content).
- Kananen, J. 2015. *Opinnäytetyön kirjoittajan opas*. Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun
alusta loppuun. Jyväskylän Ammattikorkeakoulun julkaisuja-sarja. Jyväskylä: Suomen Yliopisto-
paino Oy.
- Karjalainen, J., Normia-Ahlsten, L. 2023. *Työkykyohjelma*. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu
10.9.2023. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/tyokykyohjelma>.
- Kerätär, R. 2016. *Kun katsoo kauempaa, näkee enemmän*. Monialainen työkyvyn ja kuntoutustar-
peen arviointi pitkäaikaistyöttömillä. Väitöskirja. Oulun Yliopisto, lääketieteellinen tiedekunta.
Oulu. Viitattu 17.4.2024. <https://urn.fi/URN:ISBN:9789526210865>.

Keyriläinen, M., Lappalainen, K. 2023. Työkykyohjelma 2019-2023. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Viitattu 30.9.2023. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164849/TEM_2023_21.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Kirkonpelto, T-M., Mäntyranta, T. 2023. Tiekartta 2022-2027. Sosiaali –ja terveysalan henkilöstön riittävyden ja saatavuuden turvaaminen. Sosiaali –ja terveysministeriön julkaisuja 2023:8. Helsinki. Viitattu 7.4.2024. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164634/STM_2023_8.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Klassen, A., Creswell J., Clark, V., Smith, K. & Meissner H. 2012. Best practices in mixed methods for quality of life research. Quality of Life Research, 21, 3, 377–380. Viitattu 28.2.2024. <https://janet.finna.fi/CINAHL>.

Kovanen, N. 2023. Työkykyohjelma. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 10.9.2023. <https://stm.fi/tyokykyohjelma>.

Krooninen henkilöstöpula venyttää hoitajia. 18.10.2023. Lapin Kansa, 4–5.

Koko Lapin hyvinvointialueen henkilöstöä koskevat yt-neuvottelut alkavat torstaina – 252 henkilöä voidaan irtisanoa. 21.2.2024. Lapin Kansa. Viitattu 6.4.2024. <https://www.lapinkansa.fi/koko-lapin-hyvinvointialueen-henkilostoa-koskevat/6233487>.

Kuitunen, S. & Oivo, T. 2021. Vajaatyökykyisestä osatyökykyiseksi, osatyökykyisestä työkykyiseksi. Puheenvuoroja työkyvystä ja osatyökykyisyydestä Suomessa. Kuntoutussäätiö. Kuntoutussäätiön työselosteita 65/2021. Viitattu 11.10.2023. https://kuntoutussaatio.fi/assets/files/2021/06/puheenvuoroja_osatyokykyisyydesta_0906_valmis.pdf.

Kysymyksiä ja vastauksia TE-palvelut 2024-uudistuksesta. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 18.4.2024. <https://tem.fi/kysymyksia-ja-vastauksia-te-palvelut-2024-uudistuksesta>

Laaksonen, M. & Blomgren, J. 2020. The Level and Development of Unemployment before Disability Retirement: A Retrospective Study of Finnish Disability Retirees and Their Controls. International Journal of Environmental Research and Public Health, 17, 1756. Viitattu 20.2.2024. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe20230928137700>.

Lappalainen, E. 2022. Työolosuhteiden järjestelytuki – Auta työntekijääsi ylittämään työkyvyn rajoitteet. Uudenmaan TE-toimisto. Viitattu 17.3.2024. <https://tyotanakyvissa.fi/tyoolosuhteiden-jarjestelytuki-auta-tyontekijaasi-ylittamaan-tyokyvyn-rajoitteet/>.

Larja, L. & Peltonen, J. 2023. Työvoiman saatavuus, työvoimapula ja kohtaanto-ongelmat vuonna 2022. Työvoimakartat -hankkeen loppuraportti. TEM analyysija 113/2023. Työvoima- ja elinkeinoministeriö. Helsinki. Viitattu 10.10.2023. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164550/Tyovoimatiekartat_hankkeen%20loppuraportti_tarkistettu.pdf.

Lisää työkykykoordinaattoreita TE-toimistoihin. 2023. Työ – ja elinkeinoministeriö. Viitattu 12.10.2023. <https://tem.fi/tyokykykoordinaattorien-maaraa-lisataan#:~:text=Osana%20p%C3%A4%C3%A4ministeri%20Sanna%20Marinin%20hallituksen%20Ty%C3%B6kykyohjelmaa%20lis%C3%A4ttiin%20TE->

toimistoissa,edist%C3%A4v%C3%A4t%20palvelut%20riippu-matta%20siit%C3%A4%20mik%C3%A4%20taho%20palve-lun%20j%C3%A4rjest%C3%A4%C3%A4.

Martimo, K. 2020a. Yksi työkyky, monta tulkintaa. Blogi. Ilmarinen. Viitattu 13.10.2023. <https://www.ilmarinen.fi/tietoa-ilmarisesta/ajankohtaista/blogit-ja-artikkelit/blogikirjoitukset/kari-pekka-martimo/yksi-tyokyky-monta-tulkintaa/>.

Martimo, K. 2020b. Osittain vai riittävän työkykyinen? Blogi. Ilmarinen. Viitattu 8.12.2023 <https://www.ilmarinen.fi/tietoa-ilmarisesta/ajankohtaista/blogit-ja-artikkelit/blogikirjoitukset/kari-pekka-martimo/osittain-vai-riittavan-tyokykyinen/>.

Mattila - Wirola P. & Tiainen R. 2019. Kaikki mukaan työelämään. Osatyökykyisille tie työelämään (OTE) kärkihankkeen tuloksia ja suosituksia. Sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja julkaisuja 2019:25. Viitattu 20.9.2023. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4056-7>.

Mertens, D., Bazeley, P., Bowleg, L., Fielding, N., Maxwell, J., Molina- Azorin, J. & Niglas, K. 2016. Expanding Thinking Through a Kaleidoscopic Look Into the Future: Implications of the Mixed Methods International Research Association's Task Force Report on the Future of Mixed Methods. Journal of Mixed Methods Research, 7, 10, 221–227. Sage Journals. Viitattu 26.2.2024. <https://janet.finna.fi>, Sage Journals.

Mikalef, P., Boura, M., Lekakos, G., Krogstie, J. 2019. Big data analytics and firm performance: Findings from a mixed-method approach. Journal of Business Research, 98, 261 - 276. Viitattu 11.4.2024. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S014829631930061X>.

Moon, M. 2019. Triangulation: A Method to Increase Validity, Reliability, and Legitimation in Clinical Research. Viitattu: 6.4.2024. Journal of Emergency Nursing, 45, 1, 103 – 105. <https://janet.finna.fi>, ProQuest.

Noble, H., Heale, R. 2019. Triangulation in research, with examples. Evidence-Based Nursing. BMJ Journals, 67-68, 22,3. Viitattu 14.4.2024. <https://janet.finna.fi>, ProQuest.

Normia-Ahlsten, L. & Riisalo-Mäntynen, T. 2023. Tuetun työllistymisen menetelmät osana sosiaali-huollon palvelupolun vahvistamista Laatu-kriteereihin perustuva tuetun työllistymisen työhönval-mennus ja alihankintamalli. Työpäpöri 18/2023. Terve-yden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 1.10.2023. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/146671/URN_ISBN_978-952-408-100-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Näin arvioit tieteellisyttä ja luotettavuutta. 2023. Jyväskylän Yliopisto. Julkaistu 7.8.2023. Viitattu 18.4.2024. <https://openscience.jyu.fi/fi/opetus/perustutkinto-opiskelijat/opiskelumateriaalit/kir-jastotuutori/2-hae-lahteet/nain-arvioit-tieteellisytta-ja-luotettavuutta>.

Oivo, T.& Kerätar, R. 2018. Osatyökykyisten reitit työllisyyteen – etuudet, palvelut, tukitoimet. Sel-vityshenkilöiden raportti. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki. Viitattu 20.9.2023. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3997-4>.

Opas rekrytointiin. Ratkaisuja osaajapulaan täsmätyökykyisten avulla. 2023. Viitattu 8.12.2023. <https://www.ely-keskus.fi/documents/10191/57529/Tasmatyokykyisten-rekrytointi-opas-HTL-hanke-010923.pdf/a3a6d428-9f55-9e0b-01b1-3da7eb544689?t=1693565829003>.

Paakkanen E., Heikkiä M., Ilomäki T. & Shemeikka R. 2023. Osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä edistävät keinot – katsaus viimeaikaisiin tutkimuksiin. Kirjallisuuskatsaus. Kuntoutussäätiö. Kuntoutussäätiön työselosteita 68/2023. Viitattu 8.12.2023 https://julkaisut.kuntoutussaatio.fi/wp-content/uploads/tyoselosteita_68_2023.pdf.

Palkkatuki työntekijän palkkakustannuksiin. 2023. Suomi.fi-verkkosivusto. Viitattu 12.10.2023. <https://www.suomi.fi/palvelut/palkkatuki-tyontekijan-palkkakustannuksiin-tyo-ja-elinkeinotomisto/25f7ccd5-1d09-4a16-b765-0dcd21f3a5b4>.

Palmgren, M., Ainonen, M., Hirvonen, J. & Puisto, I. 2023. Lapin sosiaalinen kädenjälki - Yhteinen toimintamalli työn ja tekijöiden kohtaamiseen. Pohjoisen tekijät. Lapin ammattikorkeakoulun julkaisuja 35/2023. Lapin ammattikorkeakoulu. Rovaniemi. Viitattu 15.4.2024. <https://www.lapinamk.fi/loader.aspx?id=a00e5df6-d2e6-4b14-9e9b-8894debeae25>.

Puusa, A. 2020. Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin. Julkaisussa Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Toim. A. Puusa, P. Juuti. Tallinna: Gaudeamus Oy, 145–156.

Raivio, H. & Appleqvist-Schmidlechner, K. 2019. IPS-Sijoita ja valmenna! -toimintamallin soveltamisen mahdollisuudet Suomessa. Mielenterveyskuntoutujien työmarkkinoille pääsyn, paluun ja siellä pysymisen edistäminen tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen avulla. Työpaperi 23/2019. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 26.9.2023. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/138530/URN_ISBN_978-952-343-377-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Puusa, A., Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Tallinna: Gaudeamus Oy.

Resnik, D.B. 2020. What is Ethics in Research & Why is It Important? National institute of health science. Julkaistu 13.12.2020. Viitattu 23.12.2023. <https://www.niehs.nih.gov/research/resources/bioethics/whatis/index.cfm>.

Rovaniemellä edistetään osatyökykyisten työhön pääsyä: Työhönvalmentajat ovat tukeneet ja auttaneet töihin jo 30 henkilöä. 12.5.2022. Rovaniemen kaupunki. Viitattu 1.10.2022. <https://www.rovaniemi.fi/news/Rovaniemella-edistetaan-osatyokykyisten-tyohon-paasya-Tyohonvalmentajat-ovat-tukeneet-ja-auttaneet-toihin-jo-30--henkiloa/34981/11311259-3ee3-44e3-986d-021d534d2163#Ty%C3%B6kyky%20k%C3%A4ytt%C3%B6%C3%B6n%20-hanke%20Valtakunnan%20k%C3%A4rke%C3%A4%20Osaty%C3%B6kykyisten%20Ty%C3%B6llist%C3%A4miss%C3%A4>.

Ruth, K. 9.6.2023. Työkykyohjelma. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 11.9.2023. <https://tem.fi/tyokykyohjelma>.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 26.11.2023. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>.

Saikka, P. 2018. Hallinnan rajoilla. Monialainen koordinaatio vaikeasti työllistyvien työllistymisen edistämiseksi. Väitöskirja. Valtiotieteellisen tiedekunnan julkaisu 74 (2018). Helsingin yliopisto. Viitattu 18.4.2024. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-51-3303-8>.

Saikka, P., Joensuu, M., Männistö-Inkinen, V., Poutanen, J. 2023. "Täällä ei sanota, että ei kuulu meille". Työkykyohjelman arviointi- ja seurantatutkimuksen loppuraportti. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 2/2023. Viitattu 12.9.2023. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/146472/URN_ISBN_978-952-408-023-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Schulze, S. 2003. Views of combination of quantitative and qualitative research approaches. Progressio, 25, 2, 8 - 20. Viitattu 28.2.2024. https://www.researchgate.net/profile/Salome-Schulze/publication/228808009_Views_on_the_combination_of_quantitative_and_qualitative_research_approaches/links/5487de940cf2ef34478ed1ad/Views-on-the-combination-of-quantitative-and-qualitative-research-approaches.pdf, ResearchGate.

Sipilä, N., Warius, J. 2021. Työtä, toipumista ja toivoa IPS-työhönvalmennuksella. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 26.9.2023. <https://blogi.thl.fi/tyota-toipumista-ja-toivoa-ips-tyohonvalmennuksella/>.

Sipilä, N. & Appleqvist-Schmidlechner, K. 2024. IPS Sijoita ja valmenna- työhönvalmennus mielen-terveyden häiriöön sairastuneiden työllistymisen tukena. Arviointitutkimus toimintamallin käytöstä, soveltuvuudesta ja koetusta vaikuttavuudesta. Raportti 1/2024. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 15.2.2024. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/148127/URN_ISBN_978-952-408-240-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Skitsofrenia. Käypä-hoito –suositus. Suomalainen lääkäri-seura Duodecim. Julkaistu 10.5.2022. Viitattu 10.9.2023. <https://www.kaypahoito.fi/hoi35050#s11>.

Sirviö, J. 2022. Työtä, tietoa, työkykyä - TE- palvelupilotti. Työ- ja elinkeinoministeriö. Loppuraportti. Viitattu 17.4.2024. https://tem.fi/documents/1410877/144100484/Lappi_TE-pilotti_tivistelm%C3%A4.pdf/11c9889e-456d-ad34-3385-1775475c938c/Lappi_TE-pilotti_tivistelm%C3%A4.pdf?t=1671540743405.

Sunny, J., Bond, G., Becker, D., Swanson, S., Langfitt-Reese, S. 2015. Predictive validity of the Individual Placement and Support fidelity scale (IPS-25): A replication study. Journal of Vocational Rehabilitation, 43, 209–216. Viitattu 20.2.2024. <https://janet.finna.fi>, CINAHL.

Sveinsdottir, V., Jacobsen, H., Ljosaa, T., Linnemørken, L., Knutzen, T., Ghiasvand, R. & Reme, S. 2022. The Individual Placement and Support (IPS) in Pain Trial: A Randomized Controlled Trial of IPS for patients with Chronic Pain Conditions. Pain Medicine, 23, 10, 1757–1766. Oxford University Press. Viitattu 20.2.2024. <https://janet.finna.fi>, Ebook Central.

- TE-palvelut.2023. Palkkatuki. Päivitetty 18.8.2023. Viitattu 12.10.2023. <https://toimistot.te-palvelut.fi/fi/palkkatuki>.
- Terveyskylä. 2023. Työkykyinen, työkyvytön vai osatyökykyinen? Viitattu 12.9.2023. <https://www.terveyskyla.fi/kuntoutumistalo/ammattilaiset/tyokyvyn-tukeminen/tyokyky-huomi-oitava-kaikissa-terveydenhuollon-kohtaamisissa/tyokykyinen-tyokyvyton-vai-osatyokykyinen>.
- Tevameri, T. 2023. Sote-palveluala: Työvoima, yksityisen sektorin rooli ja kansainvälistyminen. TEM toimialaraportit 2023:2. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki. Viitattu 7.4.2024. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164805/TEM_2023_02_sote_toimiala.pdf.
- Tevameri, T. 2021. Katsaus sote-alan työvoimaan. Toimintaympäristön ajankohtaisten muutosten ja pidemmän aikavälin tarkastelua. TEM toimialaraportit 2021:2. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki. Viitattu 10.10.2023. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-812-7>.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Päivitetty 8.4.2019. Osatyökykyisyys. Viitattu 11.9.2023. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/iisisti-toihin/osatyokykyisyys>.
- Tilastokeskus. Työttömät työnhakijat eri ryhmissä, palveluissa olevat ja avoimet työpaikat kuukauden lopussa. Viitattu 17.4.2024. https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_ty-onv/statfin_tyonv_pxt_12r5.px/.
- Tuomaala, M. 2024. Työvoiman saatavuus ja kohtaanto 1/2024. TEM- analyyseja 119/2024. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki. Viitattu 18.4.2024. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165485/Ty%C3%B6voiman%20saatavuus%20ja%20kohtaanto%201_2024.pdf?sequence=1
- Tutkimuksen suunnittelu. 2021. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 17.4.2024. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/tutkimusprosessi/tutkimuksen-suunnittelu>.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 13.10.2023. <https://tem.fi/-/tyovoiman-saatavuus-tyovoimapa-ja-kohtaanto-ongelmat-vuonna-2022-raportti-summaa-tyovoimatiekartta-hankkeen-tulokset>.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 7.12.2023. <https://tem.fi/te-palvelut-2024-uudistus>.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 8.12.2023. <https://tem.fi/-/tyovoimaa-ja-osaajia-on-tyonantajista-osatyokykyisyys-on-yha-useammin-mahdollisuus>.
- Työkykyohjelma: Mitä on tehty, mitä on vielä tekemättä? 28.7.2023. Työttomat. Viitattu 7.12.2023. <https://lehti.tyottomat.fi/osatyokykyisten-tyokykyohjelma/>.
- Työkyvytön työnhakija – kenen ongelma? 21.6.2023. Työttomat. Viitattu 15.4.2024. <https://lehti.tyottomat.fi/tyokyvyton-tyonhakija-kenen-ongelma/>.
- Työllisyyskatsaus, helmikuu 2024. 26.3.2024. Työ- ja elinkeinoministeriön verkkojulkaisu. Viitattu 17.4.2024. <https://tem.fi/julkaisu?pubid=URN:NBN:fi-fe202402197773>.

Työmarkkinatori. Palkkatuki työnhaun tukena. 2023. Viitattu 10.10.2023. <https://tyomarkkinatori.fi/palvelut/fd36aba2-d7ba-4616-be66-5072b5e57963/palkkatuki-tyonhaun-apuna>.

Työolosuhteiden järjestelytuki. 2023. Työmarkkinatori. Viitattu 12.10.2023. <https://tyomarkkinatori.fi/palvelut/0a03f570-1b5b-4472-ad4b-9c3e1244fa0f/tyoolosuhteiden-jarjestelytuki>.

Työterveyslaitos. Työkyky. Viitattu 11.9.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>.

Vahva ja välittävä Suomi: Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma 20.6.2023. Valtioneuvoston julkaisu 2023:58. Helsinki. Viitattu 15.4.2024. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-763-8>.

Valli, R. 2015. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. 2.p. Juva: Bookwell Oy.

Valli, R. 2018. Aineistonkeruu kyselylomakkeella. Julkaisussa Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 5. uudistettu painos. Keuruu: Otavan Kirjapaino, 92-116.

Valli, R., Perkkilä, P. 2018. Sähköinen kyselylomake ja sosiaalinen media aineistonkeruussa. Julkaisussa Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 5. uudistettu painos. Toim. R. Valli. Keuruu: Otavan kirjapaino, 117-128.

Vehkalahti, K. 2019. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Viitattu 6.4.2024. <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/bc1c2c8a-0eb8-4881-ba8f510ce386b810/content>.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Viitattu 17.12.2023. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/98723/Tutki-ja-mittaa_2007.pdf.

Vilka, H. 2021a. Näin onnistut opinnäytetyössä. Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Vilka, H. 2021b. Tutki ja kehitä. 5.p. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Vilka, H., Mankki, V. 2024. Johdatus monimenetelmätutkimukseen. Jyväskylä: Santalahti Kustannus.

Waldemar, A., Arnfred, S., Petersen, L. & Korsbek, L. 2016. Recovery-Oriented Practice in Mental Health Inpatient Settings: A Literature Review. The American Psychiatric Association. Viitattu 26.9.2023. <https://ps.psychiatryonline.org/doi/full/10.1176/appi.ps.201400469>.

Wessman, J. 2023. Työkykyohjelman TE- palvelujen uudelleenmuotoilu –hanke TE- palvelupilotit (2021-2022). Viitattu 17.4.2024. <https://tem.fi/documents/1410877/106585891/25.1.2023+TE-palvelupilotit+TEM+loppuraportti.pdf/9c029ebc-0093-055b-4503-b97d7ff712a4/25.1.2023+TE-palvelupilotit+TEM+loppuraportti.pdf?t=1678865849394>.

What is IPS? 2024. The IPS Employment Center. Viitattu 15.2024. <https://ipsworks.org/index.php/what-is-ips/>.

Younas, A., Sundus, A. 2018. Experiences of and satisfaction with care provided by male nurses: A convergent mixed-method study of patients in medical surgical units. *Journal of Advanced Nursing*, 74, 11, 2640–2653. Viitattu 17.4.2024. <https://janet.finna.fi>, CINAHL.

Ålander, T., Sillanpää, K., Eskelinen J., Kesä M. & Ylikojola, P. 2022. Syrjäytymisen ehkäisemistä ja tukea työllistymiseen. Työllisyyspoliittisia avustuksia koskeva tutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2022:42. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki. Viitattu 20.9.2023. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-634-5>.

Östlund, U., Kidd, L., Wengström, Y. & Rowa-Dewar, N. 2011. Combining qualitative and quantitative research within mixed method research designs: A methodological review. *International Journal of Nursing Studies*, 48, 3, 369–383. Viitattu 26.2.2024. <https://janet.finna.fi>, ScienceDirect.

Liitteet

Liite 1. Aineistonkeruun saate



Hyvä vastaanottaja!

Olemme sosiaali- ja terveystalouden ylemmän AMK- tutkinnon opiskelijat Jaana Hakanen ja Outi Ritvakari Jyväskylän ammattikorkeakoulusta. Teemme osatyökykyisten työllistymiseen liittyvää opinnäytetyötä yhteistyössä Rovaniemen kaupungin työllisyyspalveluiden kanssa.

Työ- ja elinkeinopalvelut siirtyvät kuntien vastuulle 1/2025, jolloin kunnat vastaavat työnvälityksestä ja työvoimapalveluista. Lapin hyvinvointialueella on työvoimapula, johon Rovaniemen kaupungin työllisyyspalvelut haluaa hakea ratkaisuja yhdessä hyvinvointialueen kanssa.

Tutkimuksen tavoitteena on kartoittaa Rovaniemen alueella työskentelevien, sosiaali- ja terveyspalveluiden rekrytoivien esihenkilöiden tietämystä ja tiedontarvetta työnantajille suunnatuista työllistämisen tukimuodoista. Lisäksi kartoitetaan vastaajien kokemuksia osatyökykyisten rekrytoinnista. Tavoitteena on edistää Rovaniemen kaupungin työllisyyspalveluiden ja Lapin hyvinvointialueen yhteistyötä.

Kysely sisältää 23 kysymystä ja vastaamiseen kuluu aikaa noin 10–15 minuuttia. Kyselyyn vastaaminen tapahtuu anonymisti ja on vapaaehtoista. Kyselystä ei synny erillistä henkilötietorekisteriä opinnäytetyön tekijöille. Kyselyyn osallistumalla annatte luvan vastausten käyttöön opinnäytetyössä, sen raportoinnissa sekä Rovaniemen kaupungin työllisyyspalveluiden kehittämistyössä.

Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja mahdolliset tunnistetiedot poistetaan aineistosta. Kyselyn aineisto säilytetään Jyväskylän ammattikorkeakoulun ohjeiden mukaisesti tietosuojatassa ympäristössä kaksi vuotta, jonka jälkeen aineisto hävitetään. Opinnäytetyö pyritään julkaisemaan heinäkuun 2024 aikana.

Vastaattehan kaikkiin kysymyksiin, jotta tuloksista muodostuu luotettava.

Voitte vastata kyselyyn seuraavan linkin kautta:

<https://link.webpolsurveys.com/S/AF117075A0DD47C4>

Vastaattehan 28.2.2024 mennessä.

Kiitos osallistumisestanne,

Jaana Hakanen

Outi Ritvakari

Liite 2. Kyselylomake



Osatyökykyisten työllistämisellä osaratkaisuja sosiaali - ja terveystalveluiden työvoimapulaan?

Kyselytutkimus Lapin Hyvinvointialueen Rovaniemen alueen sosiaali- ja terveystalveluiden rekrytoiville esihenkilöille

Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

TAUSTAKYSYMYKSET

1. Vastuualue, jolla toimitte, valitse oikea vaihtoehto. *

- Perheiden ja työikäisten palvelut (Sosiaalipalvelut)
- Vammaispalvelut (Sosiaalipalvelut)
- Ikääntyneiden palvelut (Sosiaalipalvelut)
- Sairauksien ehkäisy ja hoito (Terveystalvelut)
- Toiminta - ja työkyvyn tuki (Terveystalvelut)
- Mielenterveys -ja riippuvuuksien hoito (Terveystalvelut)
- Somaattinen erikoissairaanhoido, Lapin keskussairaala (Terveystalvelut)
- Sairaanhoidolliset tukipalvelut (Terveystalvelut)
- Päivystys ja valmius (Terveystalvelut)

2. Kuinka kauan olette toimineet rekrytoivana esihenkilönä? Valitse oikea vaihtoehto. *

- Alle vuoden
- 1-3 vuotta
- 4-5 vuotta
- 6-9 vuotta
- Yli 10 vuotta

3. Oletteko kokeneet rekrytointihaasteita yksikössänne? *

- Ei
- En osaa sanoa

Kyllä, millaisia:

4. Rovaniemen kaupungin työllisyyspalveluiden toiminta on minulle ennestään tuttua. Valitse väittämää parhaiten kuvaava vaihtoehto. *

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

5. Yhteistyö työllisyyspalveluiden kanssa on tarpeellista työvoiman saamisessa. Valitse väittämää parhaiten kuvaava vaihtoehto. *

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

6. Onko jokin seuraavista rekrytoinnin tueksi tarkoitetuista työnantajapalveluista teille ennestään tuttu? Voitte valita useamman vaihtoehdon. *

- TE-live
- Työnantajakohtaiset rekrytointitapahtumat yhteistyössä työllisyyspalveluiden kanssa
- SOTE-rekrytointitapahtumat
- Oppisopimuskoulutus
- Rekrykoulutus
- Yksilöllinen tuki rekrytointiin
- Ehdokasesittely
- Ei mikään edellä mainituista

7. Onko edellä luetelluista työnantajapalveluista tarpeellista saada lisätietoa? *

Ei

- En osaa sanoa
- Kyllä, mistä:

Osatyökykyisellä tarkoitetaan henkilöä, jolla on osa työkyvystään käytössä ja halu käyttää tätä kykyä. Osatyökykyisyys voi olla tilapäistä tai pysyvää, ja sen taustalla voi olla monia eri syitä.

Osatyökykyisyyttä tarkastellaan suhteessa työhön ja työn vaatimuksiin yksilöllisesti.

Lähde: www.thl.fi

8. Oletteko aikaisemmin rekrytoineet osatyökykyistä työntekijää? *

- Ei
- En osaa sanoa
- Kyllä

9. Mikäli ette ole aikaisemmin työllistäneet osatyökykyistä, olisitteko valmiita työllistämään? *

- Ei, perustelut:
- En osaa sanoa
- Kyllä, perustelut:

10. Kuinka hyvin seuraavat väittämät vastaavat kokemustanne/näkemyksenne liittyen osatyökykyisten työllistämiseen? Valitse parhaiten jokaista väittämää kuvaava vaihtoehto. *

	5 Täysin samaa mieltä	4 Jotseenkin samaa mieltä	3 Ei samaa eikä eri mieltä	2 Jotseenkin eri mieltä	1 Täysin eri mieltä
Työyksikössämme löytyy tehtäviä, joiden räätälöinti esim. osatyökykyisen työntekijän työnkuvaan vapauttaisi työaikaa muulta henkilöstöltä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yksikössämme rekrytoidaan ainoastaan kokoaikaisia työntekijöitä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osatyökykyisen työntekijän perehdyttäminen vie enemmän aikaa *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	5 Täysin samaa mieltä	4 Jotseenkin samaa mieltä	3 Ei samaa eikä eri mieltä	2 Jotseenkin eri mieltä	1 Täysin eri mieltä
Osatyökykyisellä henkilöllä on osaamista ja vahvuuksia, joita voi hyödyntää työssä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkattavan henkilön osatyökykyisyys ei vaikuta työstä suoriutumiseen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osatyökykyinen on sitoutunut työntekijä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kohdistamalla rekrytointia suoraan myös osatyökykyisiin työnhakijoihin, voidaan osaltaan saada apua rekrytointiongelmien/haasteisiin *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Millaisia tehtäviä työyksikössänne arvioisitte olevan, joita osatyökykyinen voisi tehdä?

Palkkatuki on työttömän työnhakijan työllistymisen edistämiseksi tarkoitettu rahallinen tuki, jonka työ- ja elinkeinotoimisto tai työllisyyden kuntakokeilukunta voi myöntää työnantajalle palkkakustannuksiin. Alentuneesti työkykyisen palkkatuki on 70 % palkkakustannuksista. Palkkatukea on mahdollista myöntää myös oppisopimuskoulutukseen. Lähde: www.finlex.fi

12. Oletteko käyttäneet palkkatukea osatyökykyisten rekrytoinnissa? Valitse sopiva vaihtoehto. *

- Kyllä
 En osaa sanoa
 En

13. Onko palkkatuesta tarpeellista saada lisätietoa? Valitse sopiva vaihtoehto. *

- Kyllä
 En osaa sanoa
 En

Työolosuhteiden järjestelytuki voidaan myöntää työnantajalle, joka palkkaa henkilön, jonka vamma tai sairaus edellyttää erityisiä apuvälinehankintoja tai toisen työntekijän apua työtehtävissä suoriutumiseksi. Tukea voidaan myöntää myös työssä olevan henkilön työn säilyttämiseksi.

Lähde: www.finlex.fi

14. Oletteko käyttäneet työolosuhteiden järjestelytukea osatyökykyisten rekrytoinnissa? Valitse oikea vaihtoehto. *

- Kyllä
 En osaa sanoa
 En

15. Onko työolosuhteiden järjestelytuesta tarpeellista saada lisätietoa? Valitse sopiva vaihtoehto. *

- Kyllä
 En osaa sanoa
 En

Laatuperusteisessa tuetussa työhönvalmennuksessa sovelletaan IPS-laatukriteereitä.

Työhönvalmennus on vapaaehtoista ja perustuu valmennettavan motivaatioon työllistyä. Työhönvalmentajat kartoittavat valmennettaville soveltuvia työtehtäviä osaaminen ja olemassa oleva työkyky huomioiden. Valmennuksessa on tiiviit yhteistyösuhteet työnantajiin ja työhönvalmentajat auttavat työnantajia mm. rekrytointiin ja työllistymistä helpottaviin taloudellisiin tukiin liittyvissä asioissa (työn räätälöinti, työnantajien työnkuvien kartoittaminen). Lähde: www.julkari.fi

16. Onko edellä kuvattu työhönvalmennus- palvelu teille ennestään tuttu? *

- Ei
 En osaa sanoa

Kyllä

18. Onko jotain seuraavista työn räätälöinnin keinoista käytetty työyksikössänne? Voit valita useamman vaihtoehdon. *

- Työn organisointiin liittyvät muutokset; työnkierto, työtahti- ja määrä, työtehtävien rajaaminen
- Työympäristöön liittyvät muutokset; työpistettä ja työtilaa koskevat ratkaisut, työskentelyä helpottavat apu- ja työvälineet, esteettömyys
- Työaikaan liittyvät muutokset; joustot työajoissa ja tauoissa, työntekijän lyhennykset, taukojen ajoittaminen, etättyö
- Toisen henkilön tarjoama tuki; työkaveri, henkilökohtainen avustaja, työhönvalmentaja, tulkki
- Apuvälineet ja teknologia

19. Mitä seuraavista työn räätälöinnin keinoista olisi mahdollista käyttää? Voit valita useamman vaihtoehdon. *

- Työn organisointiin liittyvät muutokset; työnkierto, työtahti- ja määrä, työtehtävien rajaaminen
- Työympäristöön liittyvät muutokset; työpistettä ja työtilaa koskevat ratkaisut, työskentelyä helpottavat apu- ja työvälineet, esteettömyys
- Työaikaan liittyvät muutokset; joustot työajoissa ja tauoissa, työntekijän lyhennykset, taukojen ajoittaminen, etättyö
- Toisen henkilön tarjoama tuki; henkilökohtainen avustaja, työhönvalmentaja, tulkki, toinen työntekijä
- Apuvälineet ja teknologia

20. Onko työhönvalmennus-palvelusta tarpeellista saada lisätietoa? Valitse sopiva vaihtoehto. *

- Ei
- En osaa sanoa
- Kyllä

21. Millaisissa asioissa näkisitte yhteistyön hyödylliseksi työhönvalmentajan kanssa?

200 merkkiä jäljellä

22. Onko työllistämiseen liittyvillä tukimuodoilla mielestänne vaikutusta osatyökykyisten rekrytointiin? Valitse sopiva vaihtoehto. *

- Ei
- En osaa sanoa
- Kyllä

23. Millä tavalla toivoisitte yhteistyön toteutuvan Rovaniemen kaupungin työllisyyspalveluiden kanssa? Voit valita useamman vaihtoehdon. *

- Soitto
- Sähköposti
- Käynti
- Jollain muulla tavalla, millä: _____
- Ei tarvetta yhteistyölle