



TE-palvelut
AN-tjänster | TE services



**Euroopan unionin
rahoittama**
NextGenerationEU

Työkykykoordinaattorikyselyn loppuraportti 2024

**Marja Hiissa, Tanja Kontiainen, Marjaana Pitkänen-Pääkkönen,
Henna-Marita Salmensuu ja Carita Virtanen**

TE-toimistot 20.8.2024

Sisältö

ESIPUHE	3
1 TAUSTATIEDOT	5
2 KYSYMYKSET ESIHENKILÖILLE.....	5
2.1 Miten työkykykoordinaattorin työ on tukenut muiden asiantuntijoiden työtä?.....	5
2.2 Miten työkykykoordinaattorin työ on tukenut osatyökykyisten työpaikkojen löytämisessä?	5
2.3 Mitkä ovat työkykykoordinaattorin työn tavoitteet vuonna 2024?.....	6
2.4 Mitkä tavoitteet työkykykoordinaattorin työssä tulisi olla vuodesta 2025 eteenpäin?	7
2.5 Tarvittaisiinko työkykykoordinaattoreille yhtenäistä työnkuvaa työllisyysalueilla?	8
3 KYSYMYKSET TYÖKYKYKOORDINAATTOREILLE.....	10
3.1 Kuvaile lyhyesti työnkuvaasi TE-toimistossa/kuntakokeilussa	10
3.2 Millaisiin tarpeisiin sinun mielestäsi työkykykoordinaattorin osaaminen vastaa parhaiten?	11
3.3 Tuoko työkykykoordinaattorin koulutus riittävän osaamisen työkykykoordinaattorin työhön?	13
3.4 Miten sinun työsi työkykykoordinaattorina eroaa muista osatyökykyisten asiakkaiden työllistymisen tukena olevien asiantuntijoiden työstä?	14
3.5 Voiko työkykykoordinaattorin työtä tehdä muun työn ohessa?.....	15
3.6 Tarvittaisiinko työkykykoordinaattoreille yhtenäistä työnkuvaa työllisyysalueilla?	16
3.7 Mitä haluaisit vielä kertoa työkykykoordinaattorin työstäsi?	17
4 LOPUKSI	18

ESIPUHE

Olemme viisi alueyhteistyötä tekevää työkykykoordinaattoria ja jokaisella viidellä koordinaattorilla on kolmen ELY-keskusalueen aluekoordinaatiovastuu.

Alueelliset työkykykoordinaattorit ovat aloittaneet toimintansa TE-palveluissa vuoden 2023 aikana. Koordinaattoreiden tehtävänä on rakentaa ja vahvistaa yhteistyötä TE-palvelujen ja kuntakokeilujen sekä keskeisten yhteistyöverkostojen ja sidosryhmien, kuten hyvinvointialueiden, Kelan, järjestöjen ja TYP-toimijoiden välillä.

Alueellisten työkykykoordinaattoreiden tehtävä on osa EU:n Kestävän kasvun ohjelmaa (RRP = Recovery and Resilience Plan) ja hallituksen Työkykyohjelman laajentumista. Koordinaattoreiden palkkaaminen samoille alueille Työkykyohjelman laajennukseen liittyvien uusien hankkeiden kanssa on ollut mahdollista Työ- ja elinkeinoministeriön erillisellä rahoituksella. Koordinaattoreista käytetään myös RRP-työkykykoordinaattorit-nimitystä Kestävän kasvun ohjelman mukaisesti.

Yhtenä tehtävänäimme on selvittää työkykykoordinaattorin tehtävänkuvan tarpeellisuutta ja työkykykoordinaattorin osaamista. Teimme valtakunnallisen kyselyn TE-toimistojen ja kuntakokeilujen työkykykoordinaattoreille (59) ja heidän esihenkilöilleen ajalla 11.-31.5.2024. Kysymykset laadittiin yhteistyössä THL:n kanssa ja vastauksia tullaan hyödyntämään yhteiskehittämisessä, RRP työkykykoordinaattoreiden alueyhteistyössä sekä loppuraportoinnissa TEM:lle. Kyselyn tulokset julkaistaan 20.8.2024.

Vastaajia oli 54, joista 34 oli työkykykoordinaattoreita ja 20 heidän esihenkilöitään.

*TE-toimistoissa työskenteli 54 % ja kuntakokeiluissa 46 % vastaajista. **Työkykykoordinaattoreiden vastausprosentti oli 57,6 %. Esihenkilöiden vastausprosentti ei ole tiedossa.***

Esihenkilöiltä kysyttiin

Miten työkykykoordinaattorin työ on tukenut muiden asiantuntijoiden työtä?

Työ on todella tärkeä erikoisosaamisalue, joka tukee erinomaisesti muiden asiantuntijoiden työtä. Osaamisalue on laaja ja sisältää paljon erikoistietoa, joka on järkevää keskittää. Keskittäminen tuo palveluun laatua ja tehokkuutta.

Miten työkykykoordinaattorin työ on tukenut osatyökykyisten työpaikkojen löytämisessä?

Edistänyt asiaa muun muassa verkostoitumisen ja työnantajayhteistyön avulla. Aktiivinen vuoropuhelu työnantajien kanssa.

Mitkä ovat työkykykoordinaattorin työn tavoitteet vuonna 2024?

Hallitusohjelman mukaisesti saada vähennettyä työttömyyttä ja lisättyä työllisten määrää. Ja saada lisättyä näin verotuloja. Ja parannettua osatyökykyisten ja täsmätyökykyisten tyytyväisyyttä omaan elämäänsä sen avulla, että he tuntevat olevansa osa yhteiskuntaa ja kantavat kortensa kekoon.

Mitkä tavoitteet työkykykoordinaattorin työssä tulisi olla vuodesta 2025 eteenpäin?

Osatyökykyisten työnhakija-asiakkaiden mahdollisimman varhainen työnhaun tuki, osatyökykyisiä työnantajia palkkaavien työnantajien kanssa tehtävä yhteistyön varmistaminen, sotekeskusten kautta tarjottavien työkyvyn tuen tiimiyhteistyön toteuttaminen ja riittävät resurssit asiakastyöhön.

Työkykykoordinaattoreilta kysyttiin

Millaisiin tarpeisiin työkykykoordinaattorin osaaminen vastaa parhaiten?

Osatyökykyisten palvelutarpeen tunnistamiseen, laajempien työkykyyn liittyvien kokonaisuuksien, asiakasprosessien, verkostoyhteistyön koordinointiin, kehittämiseen ja ylläpitoon, henkilöstön osaamisen kehittämiseen ja konsultaatioapuun. Asiakasrajapinnassa työskentelyyn, jotta varmistetaan tasapuolinen ja laadullinen työkyvyn tuki kaikille työvoimapalveluiden asiakkaille.

Työkykykoordinaattoreista 77 % (n=34) oli sitä mieltä, että **työkykykoordinaattorikoulutus ei tuo riittävää osaamista työkykykoordinaattorin työhön**. Koulutus on liian lyhyt, yleisluontoinen ja kapea verrattuna siihen, mitä tehtävässä pitää osata.

Miten työkykykoordinaattorin työ eroaa muista osatyökykyisten asiakkaiden työllistymisen tukena olevien asiantuntijoiden työstä?

Työkykyosaaminen on syvempää ja laaja-alaista, verkostotyöskentely monipuolisempaa ja säännöllistä/jatkuvaa. Työhön kuuluu työnantajayhteistyötä, verkostoyhteistyötä ja sen kehittämistä, palveluiden suunnittelua, työolosuhteiden järjestelytuen ratkaisutyö sekä perehdyttäminen ja kouluttaminen osatyökykyisten palveluihin liittyen. Työkykykoordinaattori tuntee palvelujärjestelmän, osaa soveltaa tietoa ja käytäntöjä sekä ohjata asiakkaita oikeuden palveluiden piiriin.

Työkykykoordinaattoreista 65 % (n=34) oli sitä mieltä, että **työkykykoordinaattorin työtä ei voi tehdä muun työn ohessa**. Työkykykoordinaattoreiden asiakkaiden tilanteet ovat hyvinkin monimutkaisia ja vaikeita selvitellä, ja ne vievät paljon aikaa, joten olisi hyvä, että työkykykoordinaattori pystyisi keskittymään asiakkaiden tilanteiden eteenpäin viemiseen.

Työkykykoordinaattoreista 68 % (n=34) koki, että työllisyysaluille tarvittaisiin työkykykoordinaattoreille yhtenäinen työnkuva. Nyt työnkuvat ovat olleet useimmiten erilaisia TE-toimiston ja kuntakokeilun työkykykoordinaattoreilla. Samaa työtä tekevilla työkykykoordinaattoreilla olisi hyvä olla yhtenäinen työnkuva, mutta töiden erilaisuus ja mahdollisuus joustavuuteen tulisi huomioida. **Työkykykoordinaattorin työnkuva voisi muokata niin, että työkykykoordinaattoreilla ei olisi työttömyysturva-asioita hoidettavana** vaan he voisivat keskittyä työ- ja toimintakykyyn sekä kuntoutumisen tukemiseen, ja kuntoutuksen palvelujärjestelmään liittyvään tietotaitoon ja pystyisivät näin viemään hyvin asiakkaan prosessia eteenpäin.

Työkykykoordinaattoreiden vastauksista nousi **huoli siitä, että vuoden 2025 organisaatiomuutos estää tai ainakin hidastaa työkykykoordinaattoreiden edistämiä asioita**. Työkykykoordinaattorin työ on monitahtoista, monimuotoista ja vastuullista kehittämistyötä, johon kannattaa varata riittävästi resursseja. Työkykykoordinaattori on korvaamaton tuki niin asiakkaille, asiantuntijoille kuin yhteistyötahoille etsittäessä asiakkaille parempia ja toimivampia polkuja työhön.

Työkykykoordinaattorit kokivat työnsä merkitykselliseksi, tärkeäksi, mielenkiintoiseksi ja vaikuttavaksi.

He voivat käyttää omaa erityisosaamistaan ja siten kokivat työnsä tarpeelliseksi. He pitivät työstään, *ihana työ!*, vaikka se oli vaativaa ja vastuullista. He myös saivat työstään hyvää palautetta. He toivoivat, että voisivat jatkaa työkykykoordinaattorin työtä myös tulevaisuudessa.

Jos Suomessa halutaan tehokkaasti vaikuttaa täsmätyökykyisten työllistymiseen, henkilöiden ohjaamiseen oikealla etuudelle ja kuntoutustoimien ripeään käynnistymiseen, työkykykoordinaattorit kannattaa pitää rivissä, antaa työrauha ja lisätä tekijöitä.

Kiitos kyselyyn vastanneille työkykykoordinaattoreille sekä heidän esihenkilöilleen sekä kiitos THL:n yhteistyökumppaneille, jotka tukivat kyselyn tekemistä.

1 TAUSTATIEDOT

Kysely lähetettiin 59 työkykykoordinaattorille ja työkykykoordinaattoreiden kautta heidän esihenkilöilleen, joiden määrä ei ole tiedossa. Kyselyyn vastasi 34 työkykykoordinaattoria ja 20 esihenkilöä. Työkykykoordinaattoreiden vastausprosentti oli 57,6 %. TE-toimistoissa työskenteli 54 % ja kuntakokeiluissa 46 % kaikista vastaajista. Työkykykoordinaattoreista 50 % työskenteli TE-toimistoissa ja 50 % kuntakokeilussa. Esihenkilöistä 60 % työskenteli TE-toimistoissa ja 40 % kuntakokeiluissa.

2 KYSYMYKSET ESIHENKILÖILLE

2.1 Miten työkykykoordinaattorin työ on tukenut muiden asiantuntijoiden työtä?

Konsultointi, perehdytysosaaminen sekä verkosto- ja yritysysteistyön vahva osaaminen.

Vastanneet esihenkilöt (20) pitivät työkykykoordinaattorien työtä ehdottoman tarpeellisena. Vastauksissa korostuivat muiden asiantuntijoiden/työntekijöiden konsultointi ja perehdytys työkykyyn liittyvissä asioissa sekä verkosto- ja yritysysteistyö. Vastauksista kävi ilmi myös, että osalla työkykykoordinaattoreista on omat asiakkaat, jotka ohjautuvat heille muilta asiantuntijoilta/työntekijöiltä. Joidenkin työkykykoordinaattoreiden työnkuvaan kuuluu yritysysteistyö. Esihenkilöt korostivat myös työkykykoordinaattorien verkosto- ja perehdytysosaamista. Esihenkilöiden mukaan sekä henkilöasiakastyö että työnantaja- ja yritysysteistyö täsmätyökykyisten osalta vaatii omat osaajansa, jotta näkökulma huomioidaan palveluissa myös laajemmin. Työn todettiin olevan tärkeä erikoisosaamisalue, joka tukee erinomaisesti muiden asiantuntijoiden työtä. Osaamisalue on laaja ja sisältää paljon erikoistietoa, joka on järkevää keskittää. Keskittäminen tuo palveluun laatua ja tehokkuutta.

2.2 Miten työkykykoordinaattorin työ on tukenut osatyökykyisten työpaikkojen löytämisessä?

Vajaa puolet esihenkilöistä vastasi, että työkykykoordinaattorin työ on tukenut osatyökykyisten työpaikkojen löytämisessä.

Tiedon jakaminen, viestintä ja ymmärryksen lisääminen.

Vastausten perusteella tietoa on jaettu mm. erilaisista tukimuodoista verkostojen kautta ja sopivista työmahdollisuuksista asiantuntijoiden käyttöön. Asiakkaita on kannustettu työnhaussa.

On lisätty ymmärrystä siitä, että osatyökykyisyys ei tarkoita työkyvyttömyyttä, vaan siitä huolimatta asiakkaalla on monenlaisia mahdollisuuksia jäljellä olevan työkyvyn näkökulmasta. TE-toimistossa on jaettu tietoa osatyökykyiselle sopivista työmahdollisuuksista asiantuntijoiden käyttöön ja asiakkaita kannustetaan työnhaussa.

Työpaikkojen löytyminen yhdessä ideoimalla.

Yhdessä ideoimalla on kokeiltu uusia malleja esim. valmennusta jo palkkatuen aikana.

Työnantaja- ja yrityspalveluissa osataan palvelut paremmin ja sitä myötä on löytynyt konkreettisia paikkoja osatyökykyisille.

Monella eri tapaa, ehdottomasti tarpeellinen.

Asiakkaalla on mahdollisuus saada syventävää henkilökohtaista palvelua oman työnhakutilanteensa selvittämiseksi.

Henkilöasiakaspalvelutyö vie paljon resurssia.

Vähän yli puolet esihenkilöistä vastasi, että työnantajayhteistyö ei ole kuulunut työkykykoordinaattorin työnkuvaan tai työnantajayhteistyölle on jäänyt vähän aikaa, vaikka se työnkuvaan kuuluukin.

Varsinaiset työnantajapalvelut ovat vasta kehitteillä, mutta työkykykoordinaattorit ovat tehneet yhteistyötä yksittäisten työnantajien kanssa.

Työnantajayhteistyöhön olisi hyvä panostaa laajemmin ja koordinoitummin, jotta työkykykoordinaattoreiden osaamista voisi hyödyntää.

Työkykykoordinaattoreiden työ tulisi suuntautua enemmän kentälle ja työnantajien suuntaan, jotta osatyökyisten työllistyminen työkykykoordinaattorien keinoin paranisi. Työnantaja- ja yritys yhteistyötä tekevät toimijat ja tahot organisaatiossa tulisi tehdä pohjaa työkykykoordinaattoreiden työlle, jotta työpaikka ja tekijä kohtaavat.

Palveluohjaus on ratkaisevassa asemassa.

Ensimmäinen haaste asiakkaalle on saada B-lausunto, jonka kautta asiakas todetaan osatyökykyiseksi ja sen kautta toimeentulolle saadaan osapohja. Työkykykoordinaattoreilla on tässä ratkaiseva asema palveluohjauksien kautta. Hankkeiden ja yritys yhteistyön kautta voisimme tehdä työtä osatyökykyisten työllistymisen parantamiseksi. Joillakin aloilla tämä toimii hyvin, mutta toisilla vaaditaan vielä paljon asennemuutosta ja tämän eteen on syytä tehdä työtä väsymättömästi.

2.3 Mitkä ovat työkykykoordinaattorin työn tavoitteet vuonna 2024?

Täsmätyökykyisten työllistymisen edistäminen.

Tämä tavoite tuli esille sekä vuoden 2024 että vuoden 2025 tavoitteissa. *Hallitusohjelman mukaisesti saada vähennettyä työttömyyttä ja lisättyä työllisten määrää, auttaa löytämään ratkaisuja rakennetyöttömyyden alentamiseen sekä alueen kohtaantohaasteisiin vastaaminen ja näin saada lisättyä verotuloja.*

Verkostoyhteistyö ja hyvä kumppanuus.

Tavoitteena on vahvistaa yhteistyötä SOTE-palveluiden ja muiden verkostojen kanssa (mm. oppilaitokset, hankkeet, kunnat, Kela, työeläkelaitokset sekä kuntoutuksen toimijat) sekä kehittää verkostoyhteistyötä TE-palveluiden näkökulmasta. Lisäksi vaikuttaa arjessa siihen, että alueilla, missä ei vielä ole työkyvyn tuen tiimiä/palveluita, niin ne käynnistyisivät.

Työnantajayhteistyö.

Tavoitteena on käynnistää työnantajayhteistyötä osana työnantajapalveluita, yhteistyötä välityömarkkina-työnantajien kanssa, tukea työnantajia täsmätyökyvyn tunnistamisessa sekä toimia ennaltaehkäisevässä ja ohjaavassa roolissa yritys yhteistyössä.

Asiakastyö.

Työkykykoordinaattoreilla on täsmätyökykyisiä asiakkaita, joiden asiakasprosesseista he huolehtivat. He tukevat asiakasta työkyvyn selvittämisessä, ohjaavat asiakkaita oikeiden palveluiden ja etuuksien piiriin sekä auttavat sopivien palvelupolkujen löytymisessä (koulutus, kuntoutus, eläke) sekä parantaa osatyökykyisten tyytyväisyyttä omaan elämäänsä sen avulla, että he tuntevat olevansa osa yhteiskuntaa ja kantavat kortensa kekoon.

Henkilöstön kouluttaminen ja perehdyttäminen sekä osaamisen kehittäminen ja ylläpitäminen.

Työkykykoordinaattorin yhtenä tehtävänä on toimia henkilöstön perehdyttäjänä ja kouluttajana sekä huolehtia osaamisen kehittämisestä ja ylläpitämisestä.

Yksi keskeinen tavoite on tulevaan TE24 muutoksen valmistautuminen ja työllisyysaluevalmisteluun osallistuminen. Tämä vuosi on monella tapaa poikkeuksellinen ja eroaa edellisistä vuosista. Työkykykoordinaattoreiden tavoite on edelleen viestiä kaikesta olennaisesti asiaan liittyen henkilöstölle, mutta iso osa ajasta menee myös TE24-valmistelutyössä ja panoksen antamisessa sinne.

Työkykykoordinaattoreiden tehtäväkuvan selkiyttäminen ja oman roolin tunnetuksi tekeminen. Omavalmentajan, työkykykoordinaattorin ja työhönvalmentajan työnkuvien selkiyttäminen – mikä rooli kenelläkin on asiakastyössä.

Yksittäisiä vastauksia olivat työntekijöiden konsultointi, työkykyasioista tiedottaminen ja siten tietoisuuden lisääminen organisaatiossa sekä ennakointi että kehittäminen ja myös työkykykoordinaattorityöparina toimiminen.

2.4 Mitkä tavoitteet työkykykoordinaattorin työssä tulisi olla vuodesta 2025 eteenpäin?

Tavoitteet työkykykoordinaattorin tehtävänkuvasa.

Tehtävän tavoitteena tulisi olla tiedon lisääminen, henkilöstön perehdyttäminen ja konsultointi muille asiantuntijoille. Lisäksi toivottiin yhtenäiset tavoitteet sekä työn ja tavoitteiden yhtenäistämistä valtakunnallisesti. Toisaalta esille nousi, että työn yleiset tavoitteet pysyisivät ennallaan.

Muutoksen äärellä.

Toiminta voisi kehittyä samoilla raiteilla eteenpäin myös tulevaisuudessa, sillä suunta on tuntunut oikealta ja tarkoituksenmukaiselta meidän omassa organisaatiossamme. *Työkykykoordinaattorin tavoitteet ovat vasta mietinnässä.*

Työllisyysalueiden vastuu.

Työllisyysalueille siirtymisen myötä toivotaan tuleviin muutoksiin vastaamista. Tulevat työllisyysalueet määrittävät ja tekevät linjaukset mm. työkykykoordinaattorin työn tavoitteista. Jokainen alue kehittää omaa toimintamallia. Toivotaan myös henkilöstön osaamisen kehittämistä ja ylläpitoa sekä työllisyysaluevalmisteluun osallistumista. Vuonna 2025 pitäisi päästä konkreettiseen työhön.

Aikaisemmin toimistoissa on ollut kuntoutusneuvoja ja välillä on ollut tilanne, että kaikki ovat tehneet kaikkea. Mielestäni hybridi näistä molemmista voisi olla asiakaspalvelun kannalta järkevin eli että jokainen asiantuntija tekee työtä, jossa tarvitaan sitä tietotaitoa mitä työkykykoordinaattoreilla on ainakin soveltuvien osin, mutta työkykykoordinaattori voi oman asiantuntijatyön ohella perehdyttää ja tukea muita asiantuntijoita.

Kehittää osatyökykyisten työllistämismahdollisuuksia.

Työllistäminen ja työssä pysyminen tulisi olla perusta työkykykoordinaattorin työssä. *Osatyökykyisten työnhakija-asiakkaiden mahdollisimman varhainen työnhaun tuki, osatyökykyisiä palkkaavien työnantajien kanssa tehtävä yhteistyön varmistaminen.*

Työkykyhaasteiden ennakointi ja työssä pysymisen vahvistaminen työllistyneillä.

Työkykykoordinaattorin pitäisi toimia sekä ennaltaehkäisevässä että ohjaavassa roolissa yritysyritysyhteistyössä. *Pitää yllä tietoisuutta työkykyasioista ja löytää väyliä osatyökykyisten työllistämisen tueksi.*

Verkostoyhtesityö ja hyvä kumppanuus.

Työkykykoordinaattorilla tulisi olla aktiivinen rooli henkilöasiakkaan palveluosaamisen kasvattamisessa sekä toimimisessa yhteistyöverkoston jäsenenä. Yhteistyöverkoston rakentaminen nähdään tärkeänä (Sote, HVA, Kela, työeläkeyhtiöt, hankkeet ym.)

Sotekeskusten kautta tarjottavat työkyvyntuen tiimiyhteistyön toteutuminen ja riittävät resurssit asiakastyöhön.

Työnantajayhteistyö.

Esille nousi vahvasti, että yritysten kanssa tehtävää yhteistyötä tulisi kehittää voimakkaasti. Haluttiin konkreettisia työpaikkoja osa- ja täsmätyökykyisille. Esille nousi täsmätyökykyisiä työnantajia palkkaavien työnantajien kanssa tehtävä yhteistyön varmistaminen. Toisaalta todettiin tämän olevan myös resurssikysymys.

Toivottiin aktiivisista roolia työnantajilta, jotta he rekrytoivat täsmätyökykyisiä. Kontakteja yrityksiin tulee luoda tavoitteellisesti mm. markkinoida Ratko- ym. menetelmiä. Työkykykoordinaattorin rooli: *Työ kuntouttaa ja työ kuuluu kaikille.*

Toivottiin toimia sekä ennaltaehkäisevässä, että ohjaavassa roolissa yritys yhteistyössä ja sitä kautta löytämään keinoja rakennetyöttömyyden alentamiseen.

Työkykykoordinaattorit kentälle mukaan tekemään työnantajayhtesityötä täsmätyökykyisten työllistämiseksi.

Asiakastyö.

Työkykykoordinaattori avustaa asiakkaita työkyvyn selvittämisessä, löytää asiakkaille sopivia työllistämismahdollisuuksia, palveluita ja koulutuksia sekä ohjaa asiakkaita oikeiden ja soveltuvien kuntoutuspalveluiden ja tukien piiriin. Asiakastyöhön liittyen toivottiin, että *asiakasohjaus ja kriteerit työkykykoordinaation osalta vielä selkeämmäksi, myös suhteessa muihin palveluyksiköihin (työnvälitys, TYP/TYM), jotta oikea-aikaisuus ja asiakaskierto olisi mahdollisimman tehokasta huomioiden resurssi.*

Viestintä.

Viestinnän keinoin nostetaan esille, miten tärkeää on saada kaikki täsmätyökykyiset tekemään omaan kuntoonsa nähden sopiva määrä työtä sekä juuri heille sopivaa työtä.

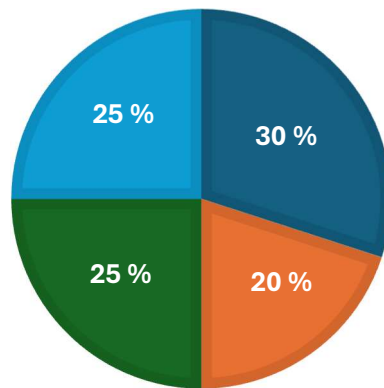
2.5 Tarvittaisiinko työkykykoordinaattoreille yhtenäistä työnkuvaa työllisyysalueilla?

Esihenkilöiden vastauksista (20 kpl) yli puolet piti työkykykoordinaattoreiden työnkuvan yhtenäistämistä tarpeellisenä. Yhtenäistä työnkuvaa pidettiin tärkeänä siksi, että jatkossakin voitaisiin hyödyntää työkykykoordinaattoreiden vahvaa osaamista työkykyasioissa ja verkostotyössä. Työllisyysalueiden eroavaisuuksien vuoksi toivottiin tilaa työllisyysalueiden omille tarpeille ja yksilöllistä päätäntää työllisyysalueiden omien tarpeiden mukaan. Valtakunnallista työkykykoordinaattorin työnkuvan yhdenmukaistamista pidettiin tärkeänä niin ikään yhdenmukaisen palvelun turvaamiseksi valtakunnallisesti. Uhkana koettiin, että työkykykoordinaattorin työ tulee loppumaan osassa työllisyysalueista, mikäli työnkuvaa ei yhtenäistetä. Kuntien toivottiin heräävän työkykykoordinaattoreiden osaamisen hyödyntämiseen ja mahdollistamiseen alueelliset lähtökohdat ja muuttuvat työmarkkinatilanteet huomioiden.

Yhden vastaajan mielestä yhtenäisen työnkuvan laatiminen ei ole vielä ajankohtainen muutamaan vuoteen, koska työllisyysalueet haluavat tehdä omia strategisia ratkaisuja ensin ja seurata niiden vaikuttavuutta. Myös organisaatioiden eroavaisuuksien vuoksi yhtenäistä työnkuvaa ei välttämättä nähty tarpeelliseksi. Yhdenmukaisen työnkuvan laatimista ei myöskään pidetty tarpeellisenä siksi, että työllisyysalueiden palvelut tulevat tulevaisuudessa eriytymään toisistaan ja jokainen alue rakentaa oman tapansa toimia työnvälitystyössä. Muutama vastaaja ei osannut kertoa kantaansa. Oheisessa kaaviossa on vastaukset jaoteltu selkeisiin ”kyllä”, ”ei” ja ”en osaa sanoa” -vastauksiin. ”Osittain” -vastaukset sisältävät työllisyysalueiden omat tarpeet (Kuvio 1).

**TARVITTAISIINKO
TYÖKYKYKOORDINAATTOREILLE YHTENEVÄISTÄ
TYÖNKUVAA TYÖLLISYYSALUEILLA
(ESIHENKILÖT)**

■ kyllä ■ ei ■ osittain ■ eos



Kuvio 1: Tarvittaisiinko työkykykoordinaattoreille yhteneväistä työkuva työllisyysalueilla? (Esihenkilöt)

3 KYSYMYKSET TYÖKYKYKOORDINAATTOREILLE

3.1 Kuvaile lyhyesti työnkuvaasi TE-toimistossa/kuntakokeilussa

Työkykykoordinaattorien työnkuva vaihtelee suuresti sekä TE-toimistoissa että työllisyyden kuntakokeiluissa. Kysymykseen vastasi 34 työkykykoordinaattoria, joista osalla työnkuva on huomattavan laaja. Osalla työkykykoordinaattoreista on oma asiakassalkku, johon kuuluu koko asiakasprosessin hoito (mm. palvelutarpeen arviointi, palveluohjaus, neuvonta, työllistymissuunnitelmat, työttömyysturva-asiat). Osalla asiakastyö tarkoittaa asiakkaan tukemista ja palveluiden koordinoimista lyhyemmän aikaa. Osa tekee sekä työnantaja- että henkilöasiakaspalvelua, osa pelkkää työnantaja- ja yritysysteistyötä. Osalle ei kuulu asiakaspalvelutyötä lainkaan, vaan rooli on konsultoiva, opastava ja perehdyttävä. Muutama ilmoitti tekevänsä sekä asiantuntijan/omavalmentajan että työkykykoordinaattorin työtä. Vastauksista korostuivat verkostotyö, konsultointi, kehittämistyö, palveluohjaus, perehdytys ja kouluttaminen sekä palveluiden koordinointi (Kuvio 2).

Muita vastauksia olivat mm. työkyvyn arviointi, erilaisten päätösten tekeminen (palkkatuki, työolosuhteiden järjestelytuki), eläkeselvittely, tietoisuuden lisääminen, tilaisuuksien järjestäminen ja viestintä.

Asiakasyhteistyö ja muiden työntekijöiden konsultointi

Teen asiakastilanteiden konsultointia ja aikavaroituksia yhdessä tai erikseen omavalmentajien ja verkostoon kuuluvien työntekijöiden kanssa.

Palvelu- ja kuntoutustarpeen tunnistaminen ja arviointi sekä tarvittavien palveluiden koordinointi.

Teen asiakkaan kokonaistilanteen kartoitusta työkyvyn ja työllistyvyyden näkökulmasta hyödyntäen verkostotyön mahdollisuuksia. Työhön kuuluu palveluiden koordinointi ja asiakkaan tukeminen siihen saakka, kun hänelle tarkoituksenmukaisin suunta selkiytyy (työ, koulutus, työkyvyttömyyseläke jne.) Työhöni kuuluvat myös eläkeselvittelyt, jos asiakkaan työkyky on pysyvästi heikentynyt.

Kehittämistyö.

Työkyvyn tuen palveluihin, prosesseihin, koordinointiin, osaamisen kehittämiseen/ylläpitoon, viestintään ja verkostoyhteistyöhön liittyvää suunnittelua, kehittämistä, toteuttamista (esim. tilaisuuksien fasilitointi), henkilöstön osaamisen kehittämistä & konsultointia ja verkostoyhteistyötä (koulutus/konsultointi).

Henkilöstön perehdyttäminen ja kouluttaminen.

Toimin monialaisissa palveluissa kolmen tiimin (TYP-tiimi ja kaksi yksilöllisen tuen tiimiä) ns. yhteisissä palveluissa. Keskeisin tehtäväni on tukea OMA-valmentajia heidän työkykyosaamisessaan (perehdytykset, työn kehittäminen, materiaalien laatiminen, verkostoyhteistyö, opintopiirit jne.).

Verkostotyö.

Toinen keskeinen osa-alue on verkostotyö ja sen edistäminen sekä myös verkostossa tapahtuva monialainen kehittäminen. Mm. tällä hetkellä Työllisyysalueen laajuisen työkykyverkoston kokoaminen, jatkossa työkykyverkoston koordinoituvastuu.

Palveluohjaus.

Työnkuvani on selvittää asiakkaiden palvelutarvetta ja ohjata heitä tarvittaviin työkykypalveluihin (mm. ammatilliseen kuntoutukseen).

Työnantajayhteistyö.

Työskentelen yritys- ja työnantajapalveluiden työkykykoordinaattorina. Kehitän täsmätyöpalvelua, joka on osa yritys- ja työnantajapalveluidemme palveluvalikoimaa. Yritys- ja työnantajapalveluiden

työkykykoordinaattorin työssä korostuvat yrittäjien, yritysten ja työnantajien tarpeet, jolloin työssä keskeistä mm. tietoisuuden lisääminen ajankohtaisista työelämäaiheista, ennakoivan työn muotoilun palvelun tarjoaminen ja yleinen ohjaus sekä neuvonta.

Henkilöasiakas- ja työnantajapalvelut.

Palvelun työnhakijoita, joilla terveydellinen rajoite vaikuttaa työnhakuun, työllistymiseen ja työssä pysymiseen, ns. osatyökykyisiä työnhakijoita. Tehtävässä tulee hallita JTYPL:n mukaiset palvelut ja laissa määritetty asiakaspalveluprosessi sekä työttömyysetuuteen liittyvä työttömyysturvalain edellyttämä menettely. Tehtävään sisältyy osatyökykyisten työllistymiseen liittyvä työnantajayhteistyö, yhteistyö sosiaali- ja terveyspalvelujen kanssa, kuntoutukseen ja ammatilliseen kuntoutukseen liittyvä verkostotyö Kelan, työeläkelaitosten ja kuntoutuspalvelujen tuottajien kanssa, yhteistyö erilaisen yhdistysten, projektien ja hankkeiden kanssa, osallistuminen valtakunnalliseen TE-palvelujen työkykykoordinaattorien verkostoon ja ylipäätään verkostotyö, joka palvelee osatyökykyisiä työnhakijoita. Työnkuvaan kuuluu erilainen konsultointi, TE-asiantuntijoiden perehdytys, työolosuhteiden järjestelytuen päätösten tekeminen ja osallistuminen rekrytointitilaisuuksiin. Pääosa asiakkaista on henkilökohtaisia asiakkaita, osa tarvitsee palvelua hetkellisessä tilanteessa.



Kuvio 2: Työkykykoordinaattorin työnkuvan sisältöjä

3.2 Millaisiin tarpeisiin sinun mielestäsi työkykykoordinaattorin osaaminen vastaa parhaiten?

Työkykykoordinaattorilla on laaja osaaminen työkyvyn tuen palvelujärjestelmästä, ammatillisen kuntoutuksen palveluista ja terveysperusteisista etuuksista, mutta myös laajempien työkykyyn liittyvien kokonaisuuksien, asiakaspalveluprosessien ja verkostoyhteistyön koordinoinnista ja kehittämisestä. Seuraavaksi vastauksen keskeiset teemat ”esiintymisjärjestyksessä”.

Palveluohjaus.

Ohjausta ammatillisen kuntoutuksen palveluihin, työkykyisyyden arviointiin ym.

Hoitoon ja kuntoutukseen ohjaaminen, TE-palvelujen ja/tai yhteistyökumppaneiden/verkoston palvelujen käyttö, apu nivelvaiheissa, antaa asiakkaalle eväitä oman päätöksen tekemiseen, tukea asiakasta palveluprosessissa kohti asiakkaan omaa tavoitetta.

Palvelutarpeen tunnistaminen ja arviointi.

Työkykykoordinaattorin osaamista tarvitaan täsmätyökykyisen asiakkaan palvelutarpeen tunnistamisessa ja arvioinnissa, palveluohjauksessa ja palveluprosessien koordinoimisessa. Työkykykoordinaattori voi koordinoita asiakasprosesseja palvelutarpeen tunnistamisesta lähtien tai häntä voidaan konsultoida palvelutarpeen tunnistamiseen liittyvissä asioissa.

Työnhaun alkuvaiheessa, kun aletaan selvittää tarkemmin työllistymisen mahdollisuuksia ja taustalla on terveydellisiä seikkoja, jotka rajoittavat työnsaantia.

Työkykyosaamisen lisääminen ja kehittäminen.

Työkykykoordinaattorin laaja-alainen osaaminen vastaa parhaiten monialaiseen ja moniammatilliseen työkyky- ja kuntoutuskentällä tehtävään koordinoitutyöhön sekä syvällisen ymmärryksen luomiseen työkykyasioista esimerkiksi kouluttamalla ja konsultoimalla.

Tuki henkilöasiakkaalle.

Työkykykoordinaattori tukee sekä työnhakija- että työnantaja-asiakasta. Hän on rinnallakulkija ja tukee asiakasta hänen tarvitsemissaan asioissa. Työkykykoordinaattori selvittää henkilöasiakkaalle tarvittavat tuen muodot, tukee jatkosuunnitelman etenemisessä, sekä koordinoi tarvittavat palvelut kohti työtä tai koulutusta.

Kun asiakkaalla on merkittäviä haasteita työ- ja toimintakyvyssä, niin tarvittavat tuen muodot ja rinnallakulkeva yhtenäinen ja jatkuva suunnitelma ja tuki, sekä tarvittavat palvelut kohti työtä tai koulutusta.

Jos resurssit mahdollistaisivat myös suoran asiakastyön, niin työkykykoordinaattori voisi toimia myös asiakastyössä esim. psykologien tavoin. Kuitenkin ehdottomasti ilman asiakassalkkua.

Täsmätyökykyisten palvelu- ja työllistymispolkujen koordinointi.

Kun asiakkaan tilanne on epäselvä, ja hänellä voi olla haasteita työ- ja toimintakyvyssä, tarvitaan työkykykoordinaattorin tietoutta ja koordinoitua asiakasprosessin eteenpäin viemisessä. Asiakkaalla se voi tarkoittaa terveydentilan selvittämistä eri tahoilla, kuntoutumisen tukemista eri palveluilla esim. Kelan kuntoutuspalvelut tai kuntouttava työtoiminta, asiakkaan arkielämän erilaisten haasteiden ratkaisemista (esim. talous- ja asuntoasiat), opiskelumahdollisuuksien selvittämistä tai työkyvyn selvittämistä eri tapoja käyttäen. Asiakasprosessissa on tavoitteena saada asiakasta etenemään kohti työtä, opiskelua tai joissain tapauksissa kohti eläkettä ja työkykykoordinaattori toimii tässä asiakkaan tukena. Työkykykoordinaattorilla on tietoa ja tuntemusta työ- ja toimintakykyyn sekä kuntoutumisen tukemiseen liittyvistä asioista.

Tuki työnantajalle.

Työkykykoordinaattori neuvoo työnantajia edistääkseen tukea tarvitsevien henkilöiden työllistymistä ja informoi työllistämiseen liittyvistä tukipalveluista. Työkykykoordinaattori neuvoo työnantajaa myös jo olemassa olevan henkilökunnan työkykyasioissa.

Työmahdollisuuksien etsiminen täsmätyökykyisille sekä jo työssä olevien tukeminen. Työnantajien tukemiseen täsmätyökykyistä palkatessa sekä informoidessa mahdollisista työllistämisen tuki mahdollisuuksista. Olla tukena työnantajalle sekä työntekijälle työllistymisessä.

Tuki ammattilaiselle.

Työkykykoordinaattori voi tukea asiantuntijoiden lisäksi myös muita työnhakijoiden kanssa työskenteleviä niin omalla työpaikalla kuin yhteistyötahojen luona. Hän toimii usein perehdyttäjänä ja kouluttaa muita asiantuntijoita mm. palvelutarpeen tunnistamisessa. Hän jakaa osaamistaan ja tietoa usein myös oman organisaation ulkopuolelle.

Työkyvyn tuen palveluiden, prosessien ja verkostoyhteistyön kehittäminen.

Työkykykoordinaattori tekee tiivistä verkostoyhteistyötä. Työkykykoordinaattori on mukana kehittämässä eri organisaatioiden välisiä prosesseja ja palvelupolkuja sujuvimmiksi. Hän osallistuu myös oman organisaation sisäiseen työkyvyn tuen palveluiden kehittämiseen.

Hyvän verkosto-osaamisen kautta työkykykoordinaattori voi edesauttaa monialaisen yhteistyön kehittymistä ja uusien rakenteiden haltuunottamista vuonna 2025.

Tietoisuuden lisääminen.

Työkykykoordinaattoreilla on tärkeä rooli tietoisuuden lisäämisessä osatyökykyisyydestä. Osatyökykyisten työllistymiseen vaikuttavat edelleen oleellisesti yhteiskunnan, työnantajien ja ihmisten asenteet. Työnantajat tarvitsevat oikeanlaista tietoa ennakkoluulojen hälventämiseksi, mutta myös yhteiskunnan asenteen muutos on tarpeen.

Työkykykoordinaattorin laaja-alainen osaaminen vastaa parhaiten monialaiseen ja moniammatilliseen työkyky- ja kuntoutuskentällä tehtävään koordinoituihin sekä syvällisen ymmärryksen luomiseen työkykyasioista esimerkiksi kouluttamalla ja konsultoimalla.

3.3 Tuoko työkykykoordinaattorin koulutus riittävän osaamisen työkykykoordinaattorin työhön?

KYLLÄ.

Työkykykoordinaattoreista 24 % oli sitä mieltä, että työkykykoordinaattorin koulutus tuo riittävän osaamisen työkykykoordinaattorin työhön, varsinkin silloin, jos taustalla on hyvä substanssi osaaminen sekä on mahdollisuus pitää yllä osaamista työkykyasioihin liittyen ja/tai on työkokemusta työkykykoordinaattorin ja/tai sosiaali- ja terveydenhuollon tehtävistä. Toisaalta, jos on työskennellyt aiemmin tuetun työllistymisen palveluissa tai työllistymistä edistävässä monialaisessa yhteispalvelussa (TYP), niin tietopohja koettiin suurin piirtein samaksi.

Työkykykoordinaattorin koulutusta pidettiin hyvänä lisäkoulutuksena, mistä saa tietoa kattavasti eri toimijoiden palveluista ja osatyökykyisyydestä.

Työkykykoordinaattorin koulutus antaa hyvät valmiudet ymmärtää työ- ja toimintakykyyn sekä kuntoutumiseen tukemiseen ja kuntoutuksen palvelujärjestelmään liittyvistä asioista. Lisäksi monipuolinen työkokemus ja erilaiset muut lisäkoulutukset antavat ymmärrystä ja tietotaitoa toimia työkykykoordinaattorina.

EI

Työkykykoordinaattoreista 76 % oli sitä mieltä, että pelkkä työkykykoordinaattorinkoulutus ei sinällään ole riittävä tähän työhön. Työkykykoordinaattoreilla tulee olla työkokemusta ja perusosaamista laajasti, jotta voi tehdä monitahoista asiakastyötä. Työssä pitää olla koulutuksen lisäksi laaja-alaista osaamista palvelujärjestelmästä, palveluprosesseista ja verkostotyöstä (Kela, sosiaalipalvelut, kuntoutuspalvelut, TE-palvelut jne.)

Työkykykoordinaattorin koulutuksen todettiin olevan lyhyt, mutta koulutus on hyvä lisä ja syventää osaamista. Koulutus on vain 10 opintopistettä. Se antaa perusymmärrystä ja muodollisen oikeuden käyttää työkykykoordinaattorinimikettä. Työ vaatii laajaa asiaan perehtyneisyyttä sekä korkeakoulutusta ja osaamista tukevaa työkokemusta. Koulutuksessa olisi hyvä ottaa huomioon myös työnantajayhteistyö eikä vain keskittyminen henkilöasiakaspalveluun.

Vastauksissa nousi esille, että: työkykykoordinaattorikoulutus sopii henkilölle, jotka haluavat *lyhyen oppimäärän* työkykyyn liittyvissä asioissa. Todettiin myös, että työkykykoordinaattorin koulutus oli suhteellisen

hyvä, joskin tietopohja tuetun ja tyypin asiakastyössä kertynyt suurin piirtein samaksi. Lisäksi tarvitaan ehdottomasti täydennyskursseja. Liian yleisluontoista koulutusta, sisältöä tulisi kehittää enemmän asiakasrajapintaa ja aitoa verkostoyhteistyötä kohden ja sen tulisi sisältää "työssäoppimista", ei saisi olla pelkkää etäkoulutusta. Pelkkä teoriaosaaminen ei riitä.

Vastauksissa nousi esille, että taustakoulutuksella on merkitystä asiakkaan saamaan palvelun sisältöön. Osaamista on tarpeen hankkia muualtakin muun muassa sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja/tai koulutuskokemus antaa laajaa ymmärrystä, yhtä oleellista on riittävän pitkä tausta TE-hallinnossa.

3.4 Miten sinun työsi työkykykoordinaattorina eroaa muista osatyökykyisten asiakkaiden työllistymisen tukena olevien asiantuntijoiden työstä?

Osalla työkykykoordinaattoreista on omia asiakkaita ja osalla ei ole yhtään omaa asiakasta. Osan työhön kuuluu työnantajien ja muiden verkostojen neuvontaa mm. palkkatukeen ja työolosuhteiden järjestelytukeen liittyen. Työkykykoordinaattorin työ voi myös keskittyä puhtaasti työllistymiseen ja yritysten palveleminen, sillä ajatuksella, että jokainen yritys tarvitsee yhtä paljon apua osatyökykyisen työllistämiseen kuin osatyökykyinen asiakas työllistymiseensä. Lisäksi työkykykoordinaattorin työhön voi kuulua työolosuhteidenjärjestelytukien ratkaisutyö ja niihin liittyvää neuvontaa muille asiantuntijoille sekä muuta perehdytystä osatyökykyisten palveluihin liittyen. Työkykykoordinaattorit kokivat, että heillä on vahvempi työkykyosaaminen ja verkostotyöskentely monipuolisempaa. Palvelujärjestelmän tuntemus, tiedon ja käytännön soveltaminen asiakkaan ohjauksessa palvelutarpeen mukaisesti palveluihin syvempää kuin asiantuntijoilla sekä yksilöllisempien polkujen rakentaminen asiakkaille. Työ verkostoyhteistyötä, yritys yhteistyötä, henkilöstön kouluttamista ja palveluiden suunnittelua sekä työkykyasioiden konsultointia omalla työpaikalla ja työpaikan ulkopuolella.

OMA-valmentajilla on n. 200 asiakkaan asiakassalkku ja sen hoitaminen vie kaiken ajan. Työkykykoordinaattorin tehtäväkuvassa on mahdollista (kun ei ole omia asiakkaita vastuulla) toimia OMA-valmentajien tukena sekä tuottaa materiaalia ja kouluttaa työkyvyn asioihin ja pysyä näissä itse ajan tasalla. Lisäksi työkykykoordinaattorilla on mahdollisuus verkostoitumisen ja moniammatillisen kehittämisen kautta edesauttaa ja mahdollistaa OMA-valmentajia onnistumaan paremmin asiakastyössään ja lisätä siten heidän työnsä vaikuttavuutta.

Ohjaamossa toimiva työkykykoordinaattori kertoo tavoittavansa hyvin nuoria sekä verkostoa. Hänen on mahdollista tunnistaa tilanteet ja hän toteaa, että ongelmat voivat olla hyvin moninaisia. Hänellä on erityisosaamista nuorten palveluista.

Työkykykoordinaattorin työhön kuuluu enemmän yhteistyötä terveydenhuollon, kuntoutuksen palveluntuottajien ja muiden asiakkaan verkostojen kanssa. Usein asiakas myös tarvitsee enemmän tukea ja apua palveluihin hakeutumiseen. Työ vaatii ymmärrystä sekä työllisyyden hoidon palveluista, että laajaa ymmärrystä työkyvystä työkyvyn tuen palveluista.

Työ eroaa asiantuntijan työstä mm. suurempien asiakokonaisuuksien hallintana sekä laajojen verkostojen ylläpitäjänä ja muodostajana. Työkykykoordinaattorin on tiedettävä ja ymmärrettävä ns. kaikki kaikesta (mm. lait, palvelut, lausunnot, ohjaaminen, sote, Kela, kolmas sektori). Työ sisältää "aamukoulujen" pitämistä koko talolle ja vastuu uusien asiantuntijoiden perehdytyksestä työkykyasioissa.

3.5 Voiko työkykykoordinaattorin työtä tehdä muun työn ohessa?

Työkykykoordinaattoreista oli 35 % sitä mieltä, että työtä voi tehdä muun työn ohessa ja 65 % oli sitä mieltä, että ei voi.

KYLLÄ.

Vastaajat näkivät, että pienissä kunnissa, missä asiakasmäärät ovat pienet, työkykykoordinaattorin työ on mahdollista muun työn ohessa. Muuten työ jää vastaajien mukaan pinnalliseksi. Toisaalta nähtiin tarpeelliseksi, että muutkin asiantuntijat/omavalmentajat osaavat ohjata täsmätyökykyisiä.

Jos on pienessä kunnassa, missä on hyvin vähän asiakkaita.

EI.

Osa vastaajista tekee tällä hetkellä sekä perusasiakaspalvelutyötä, että työkykykoordinaattorin työtä. Perusasiakaspalvelutyö on hektistä ja mikäli siinä tilanne ruuhkautuu, jää työkykykoordinaattorin työ taka-alalle ja työkykykoordinaattoreita ohjeistetaan priorisoimaan perusasiakaspalvelutyöhön. Tämä koetaan työkykykoordinaattorin työn arvostuksen puutteena.

Itse teen sitä oman työn ohessa, mutta toivoisin, että työtä arvostettaisiin enemmän ja sille saisi oikeasti kunnolla työaika. Nyt joudun karsia paljon pois, koska työaika on rajallinen ja pääpaino on omavalmentajan työssä.

Työkykykoordinaattorin työ vaatii paljon aikaa ja prosessit ovat usein pitkiä. Aika tai sen puute nousikin monissa vastauksissa esille.

Työ vaatii pitkäjänteistä suunnittelua ja verkostoissa toimimista. Työtä ei voi tehdä ns. vasemmalla kädellä vaan asiakkaiden erilaisiin tapauksiin tulee keskittyä sekä yrittää löytää soveltuvat ratkaisut. Prosessit voivat olla pitkiä ja vaatia paljon aikaa.

Useissa vastauksissa tuotiin esille, että työkykykoordinaattorin tulisi saada keskittyä työ- ja toimintakykyyn liittyviin asioihin.

Työkykykoordinaattorin pitää saada keskittyä työkykyasioihin täydellä työajalla. Kokonaisuus ulottuu miltei kaikkeen mitä työllisyyspalveluissa/TE-palveluissa tehdään, joten työkykykoordinaattorilla pitää olla aikaa ylläpitää verkostoja ja omaksua jatkuvasti uutta tietoa sekä ylläpitää vanhaa. Hänellä ei voi olla asiakassalkua, jonka joutuisi aina priorisoimaan.

Työkykykoordinaattorin työn hoitaminen vaatii syvää ja laajaa osaamista ja tietämystä mm. verkostotyöstä, palveluohjauksesta ja työ- ja toimintakykyyn liittyvistä asioista.

Henkilöasiakastyössä perustyöosaaminen tulee olla nykyisin ns. arkipäivää. On turha monimutkaistaa asioita liiaksi "hyppyttämällä" asiakkaita eri asiantuntijoille nimikkeen valossa. Asiantuntijalla tulee olla näissäkin asioissa perusosaamista. Eri asia on sitten laaja-alaisempi ja syvempi osaaminen liittyen henkilöasiakastyöhön. Tai välineiden, ohjeistuksien, verkostojen ja työnantajayhteistyön kehittäminen (vrt. Työkykyohjelma) johon suuntaan itse veisin työnkuvaa ja muuttaisin sen nimikkeen.

3.6 Tarvittaisiinko työkykykoordinaattoreille yhtenäistä työnkuvaa työllisyysalueilla?

KYLLÄ.

Työkykykoordinaattoreista 68 % koki, että työllisyysaluille tarvittaisiin työkykykoordinaattoreille yhtenäinen työnkuva (Kuvio 3). Nyt työnkuvat ovat olleet erilaisia TE-toimiston ja kuntakokeilun työkykykoordinaattoreilla. Työnkuvia voisi selkiyttää ja ottaa huomioon eri alueiden ominaispiirteet, erityistarpeet ja toimivat palvelut sekä verkostot.

Jos työnkuvassa olisi selkeät raamit, niin se helpottaisi työn tekemistä, yhteistyötä ja työn kehittämistä. Työnkuva voisi olla samankaltainen siltä osin, että ei olisi omia asiakkaita, mutta työnkuva voisi vaihdella palveluyksikön mukaan; maahanmuuttajat, nuoret, monialaisen aikuiset, nuoret, rekrytointipalvelut. Samaa työtä tekevillä työkykykoordinaattoreilla olisi hyvä olla yhtenäinen työnkuva, mutta töiden erilaisuus ja mahdollisuus joustavuuteen tulisi huomioida. Yrityspuolelle kaivattiin myös omaa työkykykoordinaattoria sekä koulutuspalveluihin ohjaamisessa osaamisen-/jatkuvan oppimisen-/työelämäkoordinaattoria.

Toivottiin, että työllisyysalueilla työkykykoordinaattorin työnkuvaa voisi muokata niin, että työkykykoordinaattoreilla ei olisi työttömyysturva-asioita hoidettavana vaan he voisivat keskittyä työ- ja toimintakykyyn sekä kuntoutumisen tukemiseen, ja kuntoutuksen palvelujärjestelmään liittyvään tietotaitoon ja pystyisivät näin viemään hyvin asiakkaan prosessia eteenpäin.

Tärkeää olisi, että työkykykoordinaattorit voisivat tehdä tiivistä yhteistyötä työllisyysalueen sisällä. Tarvittaisiin omaa verkostoa, missä voitaisiin kehittää yhdessä mm. palveluja. Lisäksi tarvittaisiin tukea ja koulutusta myös valtakunnallisesti.

Yhteinen työnkuva lisäisi työn yhtenäistä ja tasalaatuista toteuttamista jokaisessa kunnassa. Asiakkaat saisivat yhdenvertaista palvelua alueesta riippumatta. Henkilöstön osaamisen kehittämisen alueelliseen yhtenäisyyteen kannattaisi satsata, näin varmistettaisiin laadullinen työkyvyn tuki kaikilla alueilla.

Työkykykoordinaattorin erityisosaamista tarvitaan, sillä jonkun pitää tietää ja tuntea kaikki, mikä liittyy osatyökykyisiin. Asiantuntijoilla pitää olla joku, jolta kysyä.

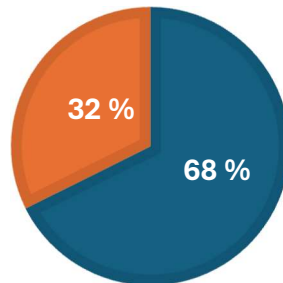
EI.

Työkykykoordinaattoreista 32 % koki, ettei yhtenäistä työnkuvaa tarvita työllisyysalueille, koska alueet ovat erilaisia ja käytännöt vaihtelevat ja jokainen alue rakentaa omia "systeemejään". Työllisyysalueet osaavat suunnitella työkykykoordinaattoreiden työnkuvat omiin tarpeisiinsa sopiviksi ja alueet osaavat itse rakentaa parhaat ja toimivimmat käytännöt.

Jokaisella työllisyysalueella tulisi työnkuva rakentua tarpeen mukaan, jossa huomioidaan henkilöasiakkaiden tarpeet ja määrä sekä muiden asiantuntijoiden osaaminen ja tehtävänkuvat. Työnkuva tulisi sovittaa asiakkaiden palvelutarpeeseen, jotta asiakkaat saisivat oikeanlaista palvelua ja siinä voi olla alueellisia vaihteluja.

TARVITTAISIINKO TYÖKYKYKOORDINAATTOREILLE YHTENEVÄISTÄ TYÖNKUVAA TYÖLLISYYSALUEILLA (TYKOT)

■ kyllä ■ ei



Kuvio 3: Tarvittaisiinko työkykykoordinaattoreille yhteneväistä työnkuvaa työllisyysalueilla? (Työkykykoordinaattorit).

3.7 Mitä haluaisit vielä kertoa työkykykoordinaattorin työstäsi?

Vastaajien määrä: 25

Työkykykoordinaattorit kokivat oman työnsä vaativaksi, mutta mielenkiintoiseksi asiantuntijatyöksi, jonka avulla he ovat pystyneet edistämään täsmätyökykyisten asiakkaiden työllistymisen polkuja oikea-aikaisesti. Työntajayhteistyössä toimivat työkykykoordinaattorit kertovat, että he ovat pystyneet poistamaan työnantajien ennakkoluuloja ja lisäksi he ovat auttaneet työnantajia työllistämisen tukien hakemisessa. Oma työ koetaan hyvin mielenkiintoiseksi ja tosi tarpeelliseksi. Työkykykoordinaattorit ovat saaneet työstään paljon kiitosta asiakkailta ja työyhteisöltä. Työkykykoordinaattorit kokevat, että heidän työnsä on merkityksellistä ja vaikuttavaa ja he haluaisivat jatkaa työtä myös tulevaisuudessa.

Työ edellyttää laajaa tietämystä, osaamista ja kokemusta työllisyyspalveluiden lisäksi myös SOTE-palveluiden, Kelan ja työeläkeyhtiöiden palveluista, ym. muista palveluista sekä verkostoasiantuntemusta ja jatkuvaa kouluttautumista näihin asioihin. Hankitun asiantuntemuksen avulla asiakkaat saavat hyvää ja laadukasta palvelua oikea-aikaisesti ja konsultaatioiden avulla muiden asiantuntijoiden osaaminen karttuu. Työkykykoordinaattori on korvaamaton tuki niin asiakkaalle, asiantuntijoille kuin myös yhteistyötahoille etsittäessä asiakkaille toimivia polkuja töihin.

Huolta esitetään siitä, että 2025 organisaatiomuutos estää tai ainakin tulee hidastamaan työkykykoordinaattoreiden kuntakokeilujen aikana edistämiä asioita.

Toivomuksena esitettiin, että KEHAssa otettaisiin vahvempi rooli työkyvyn kokonaisuuden ja työkykykoordinaattoreiden tulevaisuuden edunvalvonnasta. Nyt pitäisi hyväksyä se, että osa työnhakijoista tarvitsee enemmän asiantuntijan aikaa työllistymisen tukemiseen ja työkykykoordinaattorit ovat yksi tärkeä lisä, joilla näiden työnhakijoiden palvelua ja työllistymistä voidaan edistää. Kaikista vastauksista kuului ylpeys omaa työtään kohtaan ja tunne siitä, että on pystynyt auttamaan asiakasta omalla asiantuntemuksellaan sekä halukkuus jatkaa työkykykoordinaattorin työssä vielä 2025 jälkeenkin. Työkykykoordinaattoreiden vastausten perusteella heiltä löytyy rutkasti erikoisosaamista, jota he toivovat saavansa käyttää jatkossakin.

4 LOPUKSI

Aluetyökykykoordinaattorien tekemän kyselyn perusteella työkykykoordinaattorin toimenkuva tulevilla työllisyysalueilla on tarpeellinen. Työkykykoordinaattorin työn tuloksena asiakkaat ovat löytäneet polun työelämään tai päässeet oikean etuuden piiriin. Työn tulokset ovat tuottaneet sekä taloudellisia säästöjä yhteiskunnalle että hyvinvointia yksilötasolla. Työkykykoordinaattorin työ on pääasiassa laadullista työtä, asiakkailta tulee välitön palaute, miten he ovat kokeneet tullessa kuulluksi, kohdatuksi ja autetuksi. Samoin palaute työnantajilta ja verkostoilta on pääasiassa positiivista. Toisaalta työkykykoordinaattorin tehtävissä saa myös kriittistä palautetta yhteistyökumppaneilta tai asiakkailta ja se on tärkeää viestittää organisaation sisällä, jotta toimintaa voidaan kehittää.

Tulevilla työllisyysalueilla toimintaa olisi hyvä jatkaa ja kehittää edelleen. Erityisesti toiminta tarvitsee kehitykseen kattavan sekä laadullisen että määrällisen mittariston, jotta toiminnan arviointi on mahdollista.

Marja Hiissa, marja.hiissa@te-toimisto.fi, Pohjois-Pohjanmaa, Kainuu, Lappi

Tanja Kontiainen, tanja.kontiainen@te-toimisto.fi, Keski-Suomi, Etelä-Pohjanmaa, Pohjanmaa

Marjaana Pitkänen-Pääkkönen, marjaana.pitkanen-paakkonen@te-toimisto.fi, Pohjois-Savo, Etelä-Savo, Pohjois-Karjala

Henna-Marita Salmensuu, henna-marita.salmensuu@te-toimisto.fi, Uusimaa, Häme, Kaakkois-Suomi

Carita Virtanen, carita.virtanen@te-toimisto.fi, Varsinais-Suomi, Satakunta, Pirkanmaa