



**Euroopan unionin
rahoittama**

NextGenerationEU

5.7.2022 |

Esiselvitys kansallisesta työkyvyn digitaalisesta alustasta

työpaikoille

VN/22579/2020-STM-39

Sosiaali- ja terveysministeriö

GOFORE

Gofore Oyj

1710128-9

Kalevantie 2 (HQ)

33100 Tampere

Sanasto.....	4
1. Tiivistelmä	7
2. Kuvaus esiselvityksen projektinnista	9
2.1. Rahoitus ja tausta.....	9
2.2. Tavoitteet.....	10
2.3. Tehtävät	12
2.4. Organisaatio, roolit ja vastuut.....	12
2.5. Laadunhallinta	12
2.6. Riskien hallinta	12
3. Tavoitetilan määrittelytyö.....	16
3.1. Palvelumuotoilu	16
3.2. Työpajat.....	17
4. Toimintaympäristön ominaisuuksia	21
4.1. Työkyvyn moniulotteinen perusta.....	21
4.2. Suomalaiset pienet työpaikat	22
4.3. Työn muutokset.....	22
4.4. Työväestön muutos	23
4.5. Työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation kattavuus	23
4.6. Työpaikkojen osaamishaasteet työsuojeluasioissa.....	24
4.7. Kyky tunnistaa työn kuormitustekijöitä	24
4.8. Haasteet tiedon hakemisessa ja löytämisessä.....	26
5. Viranomaistoimintaympäristön meneillään olevat muutokset.....	28
5.1. TE-palvelut 2024-uudistus.....	28
5.2. Hyvinvointialueiden toiminnan käynnistys vuonna 2023	28
5.3. Kuntoutuksen uudistus	28
5.4. Työ2030-ohjelma.....	29
6. Yritystukinäkökulma ja lainsäädännölliset rajoitteet	31
7. Kartoitus työkyvyn hankkeista ja palveluista	36
7.1. Hankkeet	36
7.2. Palvelut.....	38
8. Olemassa olevien palveluiden laajentamismahdollisuudet	41
8.1. Suomi.fi	41
8.2. AuroraAi	43

8.3.	Mielenterveystalo	43
8.4.	Työmarkkinatori.....	44
9.	Kohderyhmäanalyysi	46
9.1.	Käyttäjäprofiilit.....	46
9.2.	Työnantajien haastattelut	50
9.3.	Yhteenveto työnantajien haastatteluista.....	58
9.4.	Työntekijät	58
9.5.	Työterveyshuollon ja TTL:n toimijat.....	60
10.	Visio eli tavoitetila.....	62
10.1.	Kansallinen työkyvyn digialusta.....	62
10.2.	Työpaikoille	63
10.3.	Työkyvyn edistämiseen, vahvistamiseen, ylläpitämiseen	64
10.4.	Työkyvyn tukemiseen.....	65
11.	Ehdotus kehittämispolulle.....	66
11.1.	Aikataulu.....	67
11.2.	Ohjausmallin määrittely	67
11.3.	Omistajatahon valinta ja resursointi	67
11.4.	Alustaratkaisun valinta	69
11.5.	Kohderyhmäajattelu	72
11.6.	Tietosisällöt ja sisältökategoriat.....	74
11.7.	Viestintä, tietoisuuden lisääminen	75
11.8.	Tunnistettuja ”haasteita”	75
12.	Lähteet	77
13.	Liitteet.....	82
	Liite 2.	83
	Liite 4.	86

Tampereella 5.7.2022

vanhempi palveluarkkitehti Kirsi Aalto, Gofore Lead Oy

vanhempi palvelumuotoilija Heidi Laitinen, Gofore Oyj

Sanasto

Termi	Selite (Kielitoimiston sanakirja)
Alusta <i>tässä synonyymeinä digialusta, sisältöalusta, palvelutarjotin</i>	a. laite t. käyttöjärjestelmä, jossa ohjelmisto toimii. b. mm. eril. sisältöjen ja palveluiden välittämiseen tarkoitettu verkkopalvelu Tietojärjestelmä, jonka tehtävänä on tietyssä, käyttäjälle näkyvässä verkko-osoitteessa näkyvien www-sivujen ja muiden ko. sivustolla näkyvien sisältöjen (kyselyt, aineistot, ym.) toimivuuden hallinta. Sillä on tekninen ylläpitäjä ja sisällöntuotannosta vastaava asiantuntija.
Beta-versio	Toiminnoiltaan lähes valmis palvelu, joka saattaa kuitenkin sisältää vielä bugeja. Julkinen beta-versio on kaikkien käyttäjien käytettävissä ja testattavissa. (wikipedia)
Bugi	Virhe tietokoneohjelmassa
Drupal	Ohjelmistokehys ja sisällönhallintajärjestelmä (CMS), PHP-pohjainen
Edistää	Vaikuttaa edullisesti jnk toimintaan t. kehitykseen, viedä eteenpäin, auttaa, helpottaa, hyödyttää.
Etäjohtaminen	Etäjohtamisessa on ennen kaikkea kyse yhteistyön mahdollistamisesta ja itseohjautuvuuden tukemisesta. Vahvuuksina korostuvat itseohjautuvuus niin yksilö- kuin työyhteisötasolla. Niin työntekijän kuin esimiehenkin on kyettävä aikatauluttamaan ja organisoimaan omaa työtään.
Fyysinen työhyvinvointi	Fyysiseen työhyvinvointiin sisältyvät fyysiset työolosuhteet, fyysinen työnkuormitus ja ergonomiset ratkaisut, joihin kuuluu mm. työasennot. Fyysisiin työolosuhteisiin kuuluvat työvälineet, melu, työpaikan siisteys ja lämpötila. Näiden vaikutus korostuu etenkin silloin kun työtehtävät ovat fyysisiä.
Magnolia	Avoimen lähdekoodin sisällönhallintajärjestelmä (CMS), Java-pohjainen
Omistaja (sisällöllinen)	Organisaatio, joka vastaa digipalvelun sisällöstä ja digipalvelun (sisällöllisestä) kehittämisestä
Palvelu	Jotakuta/joitain palveleva toiminta, palveluelin, -laitos tai organisoidun toiminnan tuloksena syntyvä aineeton hyödyke, joka kulutetaan tai koetaan (sote-sanasto)

Palvelujärjestelmä	Tiettyjen periaatteiden mukainen (toiminnallinen) kokonaisuus, systeemi. (sote)
Psyykkinen työhyvinvointi	Psyykkinen hyvinvointi sisältää esimerkiksi työn aiheuttaman stressin, työpaineet ja työilmapiirin. Henkisen työhyvinvoinnin käsitetään sisältävän tiimityön, organisaation käytännöt ja arvomaailman, työn mielekkyyden ja yhteisöllisyyden tunteen.
Sosiaalinen hyvinvointi	Sosiaalisen hyvinvoinnin tunnusmerkkejä ovat huolenpito, turvallisuus, avoin ja kunnioittava vuorovaikutus, yksilöllisyyden hyväksyminen, asioiden pysyvyys, toisten kunnioittaminen sanoissa ja teoissa.
Strateginen työkykyjohtaminen	Strateginen työkykyjohtaminen pyrkii edistämään ihmisen hyvinvointia siten, että hän pystyy toimimaan hyvinvoivana työssä ja vapaa-ajalla. Strateginen työkykyjohtaminen näkee ihmisen kokonaisuutena, jossa työ on vain yksi osa-alue. Tärkeä kysymys on se, miten työntekijät pystyvät suoriutumaan työstä parhaalla mahdollisella tavalla. Strategisuus syntyy kun tiedetään, mihin suuntaan halutaan mennä ja rakennetaan sen perusteella suunnitelma, jota pystytään myös seuraamaan matkan varrella. Kaikkien tavoitteiden tulee olla mitattavissa, ja mittareiden konkreettisia.
Toimintakyky	Kyky suoriutua erilaisista tehtävistä. katso myös: https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on Ulottuvuudet fyysinen, psyykkinen, kognitiivinen ja sosiaalinen toimintakyky
Tukea, tuki <i>tässä erityisesti tuki tapauksissa, kun työkyky on heikentynyt</i>	Antaa jollekin henkistä tukea, auttaa, kannattaa; kannustaa, innostaa. Tässä: sote-palvelujärjestelmän tarjoamat palvelut, tukipalvelut työnantajalle ja työntekijälle
Työhyvinvointi	Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvointi vaikuttaa muun muassa työssä jaksamiseen. Työhyvinvointi edellyttää aktiivista johtamista: työn organisointiin, selkeisiin töiden järjestelyihin, avoimeen vuorovaikutukseen, toiminnan arviointiin sekä työstä saatuun palautteeseen ja arvostukseen. Esimerkiksi turvalliset työolot ja oikein mitoitettu työ luo pohjan hyvinvoinnille ja hyvin tehdyille työille.

	<p>Työhyvinvointia tukeva esimies ei toimi yksin: työntekijät vaikuttavat ja osallistuvat. Esimies innostaa, kuuntelee, auttaa selkeyttämään, keskustelee, antaa palautetta, yllyttää ajattelemaan ja osallistumaan. Esimies auttaa ratkomaan ongelmatilanteita nopeasti, oikeudenmukaisesti ja reilusti.</p>
Työkulttuuri	<p>Hyvän työilmapiirin taustalla on hyvä työkulttuuri, joka koostuu työpaikan toimintatavoista, työmoraalista, yhteisistä säännöistä ja ehdoista sekä työntekijöiden välisistä vuorovaikutustavoista. Hyvä työilmapiiri tukee jäsenten hyvinvointia.</p>
Työkyky	<p>Työntekokyky (katso myös 4.1 Työkyvyn moniulotteinen perusta) Työkyky tarkoittaa henkilön toimintakyvyn ja ammattitaidon muodostamaa kokonaisuutta suhteessa työn vaatimuksiin, jotka vaikuttavat henkilön mahdollisuuksiin saada työtä, säilyttää työ ja edetä työrullalla. Työkyky voi olla hyvä, vaikka toimintakyky olisi alentunut, kun työtä muokataan henkilön toimintakykyä vastaavaksi.</p>
Työkykyjohtaminen	<p>Työkykyjohtaminen on yksilön työhön vaikuttavien henkilökohtaisten voimavarojen sekä työn, työolojen ja johtamisen johtamista. Työkykyjohtaminen on ensisijaisesti ennaltaehkäisevää toimintaa työntekijöiden toimintakyvyn turvaamiseksi.</p>
Työyhteisö	<p>Työpaikka on yhteisö, jossa on sosiaalista kanssakäymistä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta.</p> <p>Hyvässä työyhteisössä työntekijät arvostavat toinen toisiaan, tietävät, mitä muut tekevät ja kuinka muiden työ liittyy omaan työhön. Työntekijät ovat työasioissa avoimia ja organisaatiossa on avoin tiedonkulku. Johtaminen on oikeudenmukaista ja tasapuolista ja ihmiset kokevat tekevänsä merkityksellistä työtä.</p>
Vahvistaa	<p>Antaa jollekin toimenpiteelle, päätökselle, määräykselle tms. laillinen, täysi pätevyys, sanktioita; määrätä t. lopullisesti hyväksyä virallisesti noudatettavaksi.</p>
Ylläpitää	<p>Pitää toiminnassa, voimassa, vireillä</p>

1. Tiivistelmä

Työikäisten työkyky ja sen parantaminen sekä työurien pidentäminen ovat merkittävässä roolissa niin hyvinvointiyhteiskunnan elinvoimaisuuden kuin Suomen kilpailukyvyn säilyttämisen näkökulmista. Työmarkkinoilta eläköityä enemmän henkilöitä kuin mitä syntyvyyden ja maahanmuuton ansiosta niille siirtyy. Tämän vuoksi olisi keskityttävä huolehtimaan kaikkien työikäisten työkyvyn säilymisestä nykyistä paremmin ja kaikin mahdollisin keinoin.

Kansallista työkyvyn digitaalista alustaa tarvitaan, koska vaikuttavien mielenterveyttä, työkykyä ja työhyvinvointia tukevien toimenpiteiden toteuttamista hankaloittaa se, että tieto on hajallaan ja tietosisällöt eivät ole yhdenmukaisia. Tietoa on vaikea löytää eri toimijoiden verkkosivuilta ja digitaalisista palveluista. Tästä johtuu, että hyvätkin menetelmät saattavat jäädä käyttämättä, ja tiedon etsijän (työnantaja, työntekijä, asiantuntija) on vaikea arvioida, mikä ratkaisu sopisi eri työkykyyn liittyvään tilanteeseen. Siksi vaikuttavatkin keinot ja onnistuneetkin tietosisällöt jäävät hyödyntämättä.

Esiselvityksessä ilmeni, että netissä on saatavilla yksilöille suunnattuina huomattavan paljon tukea ja palveluita. Omat palvelunsa on olemassa työttömille, sairauksista ja tapaturmista kuntoutuville, työkyvyn ja mielenterveyden haasteista kärsiville. Työnantajille tukea oli saatavilla erityisesti tapauksissa, joissa työntekijöiden työkyky oli jo heikentynyt tai vaarassa heikentyä ja myös työkykypalveluiden tuottajille suunnattuja ammattilaispalveluita oli useita.

Työnantajille suunnattuja, työkyvyn edistämiseksi ja vahvistamiseksi suunniteltuja ohjeistuksia ei koostettuna löytynyt. Vaikuttaa siltä, että työkyvyn heikentyminen kyllä huomataan, vaikka usein liian myöhään, ja tukea ja palveluita tilanteen korjaamiseksi on saatavilla sitten hyvin, sen sijaan ennaltaehkäisyn tärkeys on jäänyt pienemmälle huomiolle.

Esiselvityksen alkuperäiseksi tavoitteeksi oli määritelty tilannetta kokonaisuudessaan parantava, yhteinen alusta, joka kokoaisi eri palveluntuottajien tuottamia laadukkaita ja vaikuttavaksi arvioituja menetelmiä, palveluja ja tietosisältöjä yhteen ja joka olisi ansaintalogiikaltaan sellainen, että se toimisi omillaan. *Kaikkea kaikille* -ratkaisu johtaa harmillisesti samalla myös *ei-mitään kenellekään* -tilanteeseen. Asiakas- ja käyttäjälähtöisyyden perusta on se, että tarjonta on kohderyhmittäin suunniteltua ja palvelee käyttäjäryhmiensä tarpeita täsmällisesti.

Markkinoilla ei ole työpaikoille suunnattua, työkyvyn ennaltaehkäisyyn keskittynyttä sisältöalustaa, joten voidaan olettaa, että tämä, erittäin laajasti monia eri intressiryhmiä koskettava teema koetaan niin laajaksi, ei-kenenkään omistamaksi, ettei liiketoiminnallista hyötyä ryhtyä sisältöalustan ylläpitäjäksi ole nähty. Tämän vuoksi julkisen toimijan toimesta perustettava kokonaisuus ei häiritse markkinaa, ja se voisi hyvin toimiessaan myös lisätä muiden liiketoimintaa tuomalla näkyvyyttä myös markkinoilla rajatumminkin toimiville toimijoille.

Laissa valtion yhteisten tieto- ja viestintätekniisten palvelujen järjestämisestä (1226 / 2013) säädetään, että valtion virastojen ja laitosten on käytettävä yhteisiä tietojärjestelmäpalveluja, ellei ole välttämätöntä käyttää muuta palvelua.

Välttämätöntä syytä muun palvelun käyttämiseksi ei tässä selvityksessä tullut ilmi, joten kehittämispolku suunniteltiin siten, että siinä hyödynnetään käytössä olevia, yhteisiä tietojärjestelmäpalveluita, kuten Suomi.fi.

Tässä esiselvitystyössä on laadittu sidosryhmäyhteistyössä visio, ja sen tavoittamiseksi kehittämispolku, jonka avulla vision mukaiseen tilanteeseen päästään.

Seuraavaksi on tärkeää määritellä asialle ohjausmalli, omistaja, tehdä valinta käytettävästä alustasta ja koota verkosto sisältöjen keräämiseksi. Myös viestinnällisiin toimiin kannattaa panostaa todella, jotta työpaikat löytävät tietosisältöjen, aineistojen ja menetelmien luo ja työkyvyn ja esim. TE-palveluiden ammattilaiset osaavat heille myös siitä vinkata.

2. Kuvaus esiselvityksen projektoinnista

2.1. Rahoitus ja tausta

Suomen kestävän kasvun ohjelma

Suomen kestävän kasvun ohjelmalla (<https://vm.fi/kestava-kasvu>) tuetaan hallitusohjelman tavoitteiden mukaisesti ekologisesti, sosiaalisesti ja taloudellisesti kestävää kasvua. Ohjelma vauhdittaa kilpailukykyä, investointeja, osaamistason nostoa sekä tutkimusta, kehitystä ja innovaatioita.

Ohjelman tavoitteena on

- vähentää kasvihuonekaasupäästöjä
- kasvattaa tuottavuutta
- nostaa työllisyysastetta
- nopeuttaa hoitoon pääsyä
- edistää alueellista, sosiaalista ja sukupuolten tasa-arvoa.

Suomen kestävän kasvun ohjelma rakentuu neljälle pilarille:

1. Vihreä siirtymä tukee talouden rakennemuutosta ja hiilineutraalia hyvinvointiyhteiskuntaa.
2. Digitalisaation ja datatalouden avulla vahvistetaan tuottavuutta ja tuodaan palvelut kaikkien saataville.
3. Työllisyysasteen ja osaamistason nostaminen kestävä kasvun vauhdittamiseksi,
4. Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen saatavuuden vahvistaminen ja kustannusvaikuttavuuden lisääminen.

Pilarissa kolme on mukana investointi: Mielenterveys ja työkyky työllisyyden ja tuottavuuden edellytyksenä. Tässä investoinnissa yhtenä tunnistettuna tarpeena on kehittää kansallinen digitaalinen alusta työkyvyn ennaltaehkäisyyn, vahvistamiseen, ylläpidon ja tuen keinoille, malleille ja tietosisällöille.

Suomen kestävän kasvun ohjelman linjausten mukaan Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalalla myönnetään valtionavustuksia, kun seuraavat vaatimukset täyttyvät: valtionavustuksen käyttötarkoitus sekä periaatteet ja käytännöt ovat Suomen kestävä kasvun ohjelman mukaiset, kestävä kasvun ohjelman käytäntöjä noudatetaan avustuksen hakemisessa, myöntämisessä ja maksamisessa sekä avustuksen käytössä, hankkeiden toteuttamisessa, arvioinnissa ja raportoinnissa.

Suomen kestävän kasvun ohjelman digitaalisten palvelujen kehittämisen tulee olla lainsäädännön, THL:n määräysten ja ohjeiden sekä valtakunnallisen SOTE-kokonaisarkkitehtuurin linjausten mukaista. Valtionavustusta ei myönnetä Kanta-palveluiden kanssa päällekkäisten toiminnallisuuksien kehittämiseen. Digitaalisten palveluiden kehittämisessä tukeudutaan Suomi.fi-palveluihin.

Pilari 3:n työohjelma

Tämä esiselvitys kuuluu Suomen kestävä kasvun ohjelman pilari 3:n työohjelmaan, jonka tavoitteena on työllisyysasteen ja osaamistason nostaminen kestävä kasvun vauhdittamiseksi. Pilari 3:n avulla vahvistetaan mielenterveyttä ja työkykyä levittämällä vaikuttavia keinoja ja menetelmiä työpaikkojen ja työterveyshuoltojen käyttöön ja otetaan huomioon eri ikäiset ja eri alojen työpaikat. Toimilla parannetaan myös työyhteisöjen resilienssiä ja siten kykyä vastata työelämän murrokseen, mm. seuraavin keinoin:

- Työpaikkojen ja työterveyshuoltojen käyttöön levitetään aiemmin kehitettyjä ja vaikuttavaksi arvioituja tai tutkimukseen pohjautuvia mielenterveyttä ja työkykyä tukevia keinoja ja menetelmiä. Kehitetään virtuaalisia mielenterveyden tuen koulutuksia ja valmennuksia, joiden sisältö on hyödynnettävissä myös hankekauden jälkeen. Osana kokonaisuutta lisätään kuntoutustietoisuutta ja Kelan palvelujen tuntemusta.
- Työkyvyn tukemiseen liittyvän tiedon ja menetelmien löytämisen helpottamiseksi perustetaan single digital gateway -periaatteen mukaisesti toimiva yhteinen digitaalinen palvelualusta (Single digital gateway -periaate tarkoittaa v. 2018 EU:n antamaa asetusta Digitaalisen palveluväylän perustamisesta, jonka tavoitteena on tarjota kansalaisille ja yrityksille helppo pääsy tietoihin, menettelyihin sekä neuvonta- ja ongelmanratkaisupalveluihin Euroopan laajuisesta portaalista rajat ylittävästi) (Euroopan komissio). Onko tämä jo sanottu yllä? Kansallinen digitaalinen alusta kokoaa yhteen eri palveluntuottajien tuottamia laadukkaita ja vaikuttavaksi arvioituja menetelmiä, palveluja ja tietosisältöjä.

2.2. Tavoitteet

Projektin tavoitteena oli selvittää:

1. Millainen on Työkyvyn kansallisen digitaalisen alustan tavoitetila, mitä ja millaisia palveluita se voisi sisältää?

Selvityksessä on otettava kantaa mm. yritystukien näkökulmasta julkisella rahoituksella mahdollisesti tehtävään Työkyvyn kansalliseen digitaaliseen alustaan, joka voi rajoittaa tätä, esimerkiksi maksulliset ja maksuttomat palvelut / ei-julkishallinnon toimijoiden tarjoamat palvelut yms. Lisäksi tehdään esitys, miten tavoitetilaan päästään (ehdotus kehittämiskartaksi tai –poluksi).

Kuuluisiko Työkyvyn kansallinen digitaalinen alusta luontaisesti osaksi suurempaa kokonaisuutta? Tehtävänä on selvittää Työkyvyn kansalliseen digitaaliseen alustaan temaattisesti tai toiminnallisesti liittyvät muut sähköiset palvelut (esim. Työmarkkinatori, Mielenterveyden tuen työkalupakki, Kykyviisari), ja Työkyvyn kansallisen digitaalisen alustan mahdollinen kytkeytyminen osaksi jo olemassa olevia sähköisiä palveluja.

Esiselvityksen tulee myös kartoittaa, mitä olemassa olevia palveluita tai tietosisältöjä jo on, joita voisi tarjota Työkyvyn kansallisen digitaalisen alustan kautta. Tehtävänä on

kartoittaa eri palvelun- ja tiedontuottajien toteuttamat työkyvyn tukeen liittyvät keinot, menetelmät ja tietosisällöt, ja keitä niiden tuottajat ovat.

Esiselvityksessä tulee tehdä analyysi potentiaalisista palvelua käyttävistä kohderyhmistä, jotka Työkyvyn kansallisen digitaalisen alustan kautta tulisi tavoittaa (työnantajat, työntekijät, työterveyshuollot, muut työkyvyn tuen asiantuntijat).

Esiselvityksessä voi hyödyntää myös palvelumuotoilun keinoja.

2. Selvitys siitä, kuka voisi tällaisen Työkyvyn kansallisen digitaalisen alustan rakentaa ja tarjota ja toimia sen omistajana. Ketkä olisivat hyödyntäjiä ja edunsaajia.

Tehtävänä on kartoittaa näitä menetelmiä jo käyttävät kohderyhmät (esim. kuka hyötyy, kun työttömän työkyky saadaan nostettua sille tasolle, että hän pystyy tekemään työtä). Millaiset resurssit Työkyvyn kansallisen digitaalisen alustan kehittämiseen ja ylläpitoon pitäisi varata. Mitä vaatimuksia mm. valtion yritystuki-sääntely asettaa Työkyvyn kansallisen digitaalisen alustan toteuttajalle.

3. Millainen ansaintalogiikka palvelulla voisi olla?

Kuka maksaisi Työkyvyn kansallisen digitaalisen alustan projektirahoituksen päättymisen jälkeen ja mitä kustannuksia täytyy ottaa huomioon Työkyvyn kansallisen digitaalisen alustan suunnittelussa myös sen ylläpidon osalta? Tavoitteena on tuottaa vaihtoehdot Työkyvyn kansallisen digitaalisen alustan rahoitusmalleista hankerahoituksen päättymisen jälkeen ja liiketoimintamallin rakentaminen. Palvelun ansaintalogiikka vaikuttaa siihen, tulkitaanko kansallinen työkyvyn digialusta taloudelliseksi toiminnaksi.

Voisiko kansallisen työkyvyn digialustan kustannuksia maksaa tulevaisuudessa osana työtulovakuutusta? Sairausvakuutus on rahoituksellisesti jaettu sairaanhoitovakuutukseen ja työtulovakuutukseen. Työtulovakuutukseen kuuluvat sairauspäivärahat, vanhempainpäivärahat, kuntoutusrahat, perhevapaakorvaus ja työnantajille sekä yrittäjille maksettavat korvaukset työterveyshuollon järjestämisestä. Työtulovakuutus rahoitetaan valtion osuudella, työnantajien ja palkansaajien sekä yrittäjien vakuutusmaksuilla. (Kela. Rahoitus.)

Voisivatko hyvinvointialueet maksaa kansallisen työkyvyn digialustan kustannukset tulevaisuudessa?

Esiselvityksen tarkoituksena on saada ymmärrys siitä, mitä työkaluja on jo tarjolla ja miten ne soveltuisivat tarpeeseen ja millä kriteereillä ne valikoitaisiin Työkyvyn kansallisen digitaalisen alustan palveluvalikoimaan, millaisella konseptilla jatkosuunnittelua tehtäisiin ja millaisia rajauksia palveluvalikoimaan on tarpeen tehdä. Hankkeessa ei ole tarkoitus kehittää uusia työkaluja, vaan tarjota yksi käyttöliittymä/"luukku" palveluihin, ja tarjota niitä käyttäjäystävällisesti.

2.3. Tehtävät

Projektin toimeksiannossa VN/22579/2020-STM-39 tehtäviksi on sovittu:

- Projektisuunnitelman ja projektin aikataulun tuottaminen.
- Projektin liittyvien kokousten ja työpajojen ym. valmistelu, fasilitointi ja vetovastuu, ja kokouspöytäkirjojen (pääospöytäkirjat) sekä tarvittavien yhteenvedojen ja muun esiselvitykseen liittyvän materiaalin ja esitysten laadinta.
- Selvitystyö
- Vision laadinta
- Palvelumuotoilu asiakas- ja käyttäjälähtöisin menetelmin
- Esityksen mahdollisista toteutustavoista, joilla vision mukainen Työkyvyn kansallinen digitaalinen alusta voidaan toteuttaa.

2.4. Organisaatio, roolit ja vastuut

Projekti organisoitui viisihenkiseksi ydinryhmäksi ja projektiryhmään, johon kuului edustajia STM:n eri yksiköistä, Työ- ja elinkeinoministeriöstä ja THL:stä. Esiselvitysprojekti toteutettiin Sosiaali- ja terveysministeriön Työ- ja tasa-arvo-osaston (TTO) projektina osana Työelämän mielenterveysohjelmaa, jonka hankepäällikkö toimi esiselvitystyön ohjaajana.

2.5. Laadunhallinta

Projektin laadunhallinnan tavoitteena oli varmistaa projektin odotusten toteutuminen. Laadunhallintaa toteutettiin suunnitteleamalla projektissa tehtävät toimenpiteet ja varmistamalla, että ne edistävät toteutuessaan projektin tavoitteita.

Projektin tavoitteita tarkennettiin projektin edetessä ja toimenpiteitä suunnattiin uudelleen aikataulussa pysymiseksi ja tuotosten saavuttamiseksi. Virkamiestyöpajojen sijaan päätettiin toteuttaa useampia kohderyhmähaastatteluja paremman kohderyhmäanalyysin saavuttamiseksi.

2.6. Riskien hallinta

Riskien hallitsemiseksi määriteltiin projektin suunnitteluvaiheessa todennäköisimmät riskit ja pohdittiin toimenpiteet niiden toteutumisen ehkäisemiseksi.

Riskit arvoitettiin todennäköisyyden, mihin vaikuttaa sekä merkittävyyden perusteella:

¹ **Riskin todennäköisyys:** 1 = harvinainen, epätodennäköinen, 5 = melkein varma, todennäköinen

² **Riskin vaikutus:** A = aikatauluun, K = kustannuksiin, L = laatuun, tekniseen toimintaan, M = muut

³ **Riskin vaikutus:** 1 = vähäinen 5 = erittäin merkittävä (voi tuhota projektin)

Seuraavalla sivulla käydään läpi suunnitteluvaiheessa tunnistetut riskit, niiden realisoituminen sekä listataan toteutusvaiheessa ilmenneet riskit seuraavien projektien suunnittelua tukemaan:



Riskin kuvaus	Todennäköisyys suunnitelmassa 1-5 ¹ → Riskin realisoituminen	Mihin vaikuttaa A, K, L vai muu ²	Seuraus/Vaikutus 1-5 ³	Toimenpiteet ehkäisyyn
Suunnitelmassa tunnistetut riskit				
Projektihenkilöstön kokoonpanoon tulee yllättäviä muutoksia	2 → Ei toteutunut	A, L	3: Projektin viivästyminen, tietojen ja tietämyksen poistuminen henkilöiden mukana	Läpinäkyvyys ja avoin tiedonvaihto projektissa, uusien henkilöiden huolellinen perehdytys.
Projektihenkilöille tulee pitkäaikaisia poissaoloja (sairauden tms. vuoksi)	1 → Toteutui osin, poissaolot venyivät vain hieman projektin etenemistä, laadulliset vaikutukset mittaamatta	A, L	2: Projektin viivästyminen, tietojen ja tietämyksen poistuminen henkilöiden mukana	Läpinäkyvyys ja avoin tiedonvaihto projektissa. Avainhenkilöille nimetään varahenkilöt. Lisäresurssien käyttäminen tarvittaessa.
Muut hankkeet ovat osin päällekkäisiä projektin kanssa.	4 → Ei toteutunut, tosin ”mustasukkaisuutta” muiden teemaltaan samankaltaisten projektien suunnalta ilmeni, mikä näkyi siinä, ettei tukea & keskustelukumppanuutta saatu rakennettua, kuten olisi toivottu ja pyydettiin	K, L	3: Tehdään päällekkäistä työtä, tehottomuus. Tulokset voivat olla keskenään erilaisia.	Toisiinsa liittyvät hankkeet tunnistetaan ja niiden välillä on aktiivista dialogia. Hankkeiden projektiryhmissä on ihmisiä toisista hankkeista.
Johdon sitoutuminen projektiin on puutteellista	2 → Ei toteutunut. Projektin ohjaus oli aktiivista ja suoraa.	A, K, L	3: Projekti ei saa tarvitsemiaan resursseja, päätökset viivästyvät tai niitä ei saada tehtyä, tavoitteiden mukaiset toimet eivät toteudu.	Aktiivinen, myyvä viestintä myös johdolle ja motivointi vaikuttamaan myös projektin johtamista edesauttavaan asiaan.
Projektin tavoitteet ovat ”liian laajat” tai epäselvät	4 → Toteutui osin. Projektin tavoitteita tarkennettiin ja rajattiin. Lisäksi projektin resursointia laajennettiin	A, K, L	4: Tavoitteita ei saavuteta, koska niiden eteen tulisi tehdä enemmän kuin tämän projektin sisällä on mahdollista	Tarkennetaan projektin tavoitteita projektin edistyessä.
Projektin aikana realisoituneet riskit				
Nopea aikataulu	Kartoitustyö ja haastattelut päästiin käynnistämään vasta työpajavaiheen jälkeen, jotka järjestettiin asiakkaan toiveesta pääosin sisäisinä, ei kohderyhmille suunnattuina.			



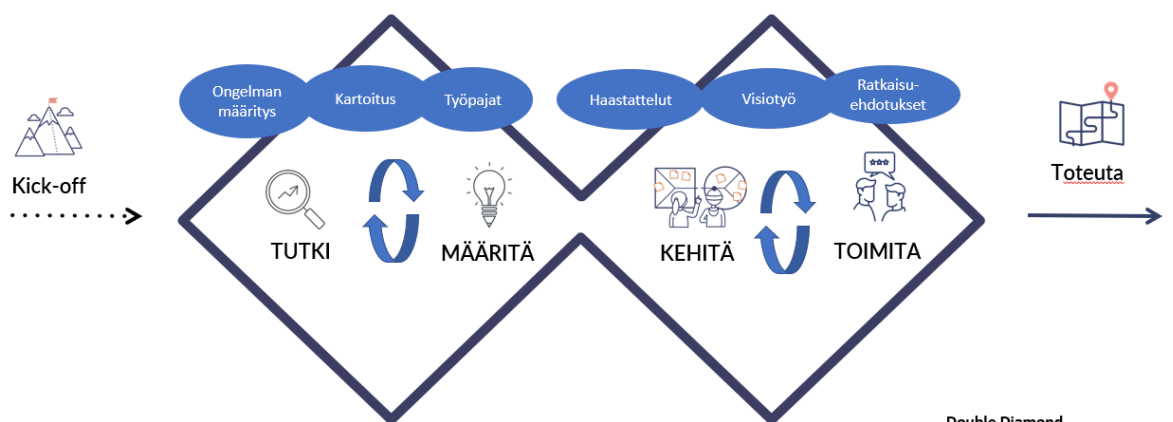
	Tämän vuoksi projektin loppupäähän tuli aikataulupainetta.			
Työpajojen tulokset jäivät laihoiksi	Työpajoista saatiin yleisempää näkökulmaa ja yleistietoa, mutta kohderyhmähaastatteluista vasta saatiin erityisesti palvelun käyttäjätarpeita, joiden perusteella voitiin laatia kattava kohderyhmäanalyysi.			

3. Tavoitetilan määrittelytyö

3.1. Palvelumuotoilu

Palvelumuotoiluprosessia kuvataan usein tuplatimantilla (double diamond), jossa määritellään, millaisin vaihein palvelun kehittäminen etenee (Kuva 1 Tuplatimantti - palvelumuotoiluprosessin vaiheet ja esiselvityksen vaiheet).

Osiot ovat ongelman tutkiminen ja kartoittaminen, ymmärtäminen ja määrittely, kehitys, ideointi ja suunnittelu, palvelutuotanto/kokeilu ja arviointi.



Kuva 1 Tuplatimantti -palvelumuotoiluprosessin vaiheet ja esiselvityksen vaiheet

Esiselvitystä suunniteltiin käyttäjälähtöisesti. Ensin aktivoitiin projektiryhmää ja sidosryhmien henkilöitä. Käyttäjälähtöisen ja vuorovaikutteisen suunnittelun avulla pyrittiin parhaan mahdollisen asiakaskokemuksen syntymiseen. Tämä tapahtuu, kun käyttäjätarpeet saadaan suoraan kohderyhmältä. Lopuksi vielä haettiin tarkennusta käyttäjähaastatteluihin.

Tavoitteena alkuvaiheen tiedonkeruulle on saada kokonaisvaltainen kuva palvelun tilasta ja laajuudesta sekä määrittellä projektin tavoitteet. Samanaikaisesti muotoutuu visio, sen reunaehdot ja lopullinen tavoitetila.

Ensimmäisessä vaiheessa määriteltiin työpajojen ja projektiryhmän kanssa nykytilannetta ja sen olemassa olevia haasteita. Tässä vaiheessa ideoitiin ja luotiin erilaisia ratkaisuvaihtoehtoja. Samalla keskityttiin saamaan tietoa nykytilasta saaden lisää vaihtoehtoja ratkaisumahdollisuuksiin ja toteutusvaihtoehtoihin. Tässä vaiheessa rajasimme keskustelua määrittelemällä työpajojen tehtäväannot suppeiksi. Työpajoissa työstiin ongelmapistettä sekä niiden ratkaisuvaihtoehtoja, jotta voitiin määrittellä visiota ja luoda yhteinen ymmärrys kehittämisen tarpeista. Tärkeimpänä oli

tunnistaa avoinna olevat kysymykset, sekä missä valittu kohderyhmä tarvitsee eniten apua.

Toisen Määrittele-vaiheen tarkoitus oli hakea syvällisempää ymmärrystä käyttäjätarpeesta ja käyttäjälle arvoa tuottavista palveluista. Tässä vaiheessa voidaan mahdollisesti myös sitouttaa eri osapuolia kehittämiseen. Päätimme rajata kohderyhmän, johon olemassa oleva ongelma ensisijaisesti vaikuttaa ja lähdimme hakemaan ratkaisuja avoimiin kysymyksiin sekä etsimään olemassa olevia palveluja palvelukartoituksella että keräämällä mahdollisimman laadukasta tietoa asiakkaista haastattelujen avulla, jotta pystyimme jatkokonseptoimaan kehityspolkua.

3.2. Työpajat

Esiselvitysvaiheen ensimmäisessä työpajassa visioitiin esiselvityksen tarpeita. Läpikäynti antoi visiotyölle avaimet. Työpajan tuloksena haluttiin käyttäjälähtöinen, itsenäisesti ohjautuva, kokoava, kokonaistilanteen kartoittava sekä monen toimijan yhteinen alusta. Tässä työpajassa suunniteltiin myös seuraavien työpajojen kulkua.

11.4.2022 työpaja

Huhtikuun työpajaan osallistui edustajia eri sidosryhmistä ja ministeriöistä. Heidän kanssaan kartoitettiin työnantajan näkökulmaa, mitä työtä tukevia rakenteita työnantajilla on ja mitä palveluita työnantajille ei ole saatavilla, ja mitä he tarvitsisivat työkyvyn ylläpitoon.

Tuloksena oli, että palveluita on saatavilla työkykyyn, mutta niitä ei löydetä tai osata etsiä eikä ohjauspalveluja ole. Eri alustoilla löytyy työkyky-asiaa, mutta kokonaisvaltaista palvelua tai sivustoa ei löydy. Esimerkkeinä listattiin: verkostoyhteistyön mahdollisuuksien huomaamattomuus työnantajalle (TTH, Kela, vakuutusyhtiöt, työllisyydenhoito, sote-palvelut). Työnantajat eivät osaa hyödyntää työllisyyspalveluiden tukea, esimerkiksi hakea työolosuhteiden järjestelytukea.

Esihenkilö tarvitsee tukea ja arviointityökaluja ei tunneta. Työpajan toisessa tehtävässä kartoitimme, mitä ”työkaluja” työntekijöillä on työkykyynsä ja mitä heiltä puuttuu. Työpajassa lappusille kirjattiin, että palveluiden hajallaan olo on ongelmana ja julkisia työkyvyn tukemisen keinoja ei hyödynnetä. Työpajan johtopäätöksenä oli, että palveluita ei löydä, jos niistä ei tiedoteta.

Työntekijällä ei ole aikaa etsiä linkkiviidakosta itselleen parasta tietoa, joten tähän hän tarvitsee tukea esihenkilöltään ja työterveyshuollolta. Hän kaipaa selkeää kokonaiskuvaa ja vinkkejä omaan tilanteensa liittyen. Ongelmana nähtiin, että erilaisia työkykyhaasteita, joihin myös esihenkilö voi törmätä, on paljon, ja johon tarvittaisiin täsmällisiä sisältöjä. Työntekijän näkökulmasta myös pienet välittävät teot lisäävät arvostuksen tunnetta.

Lopputehtävänä visioimme tulevaisuuden ideaalikuvaan työnkyvyn saralla. Tuloksena saimme seuraavat nostot: Esihenkilöitä pitää informoida, kouluttaa, tuoda ilmi olemassa olevia mahdollisuuksia. Heillä olisi hyvä olla tukea, hän kaipaa vertaistukea ja käytännön esimerkkejä, jolloin esihenkilön on esimerkiksi helpompi mukauttaa työntekijöiden työtä ja ennaltaehkäistä heidän työkykynsä heikentymistä. Eräät osallistujat miettivät, että tarvitaan myös testejä tai mittareita saamaan tietoa työntekijöiden nykytilanteesta.

Osallistujien toiveena tulevaisuuden visioinnissa oli myös digitaalinen alusta, joka edistäisi verkostoyhteistyötä kokoamalla verkoston samalle alustalle. Alusta edistäisi työntekijän tilannetta. Ideana mainittiin myös: ”Työterveyslainsäädäntöön velvoite toteuttaa työkyvyn tuen palveluna työkykykoordinaatio, johon voi olla yhteydessä työntekijä tai työnantaja. Koordinaatio on liima, jolla toimivat palvelut löytyvät toimintaympäristöstä.”

26.4.2022 työpaja

Huhtikuun toisessa työpajassa kartoitettiin, mitä työkykypalveluita työkäisille on saatavilla ja mistä kanavista he päätyvät sinne. Ideana oli kartoittaa eri palvelut sekä ottaa huomioon, millaisia erilaisia ratkaistavia asioita työntekijällä on työkykyyn liittyen sekä ideoida mikä tai mitkä voisivat auttaa ratkaisun löytymiseen. Tehtävänä oli myös miettiä, mitkä ratkaisut voisi toteuttaa, jotta työkyvyn ylläpito ja heikentymisen ennaltaehkäisy olisi mahdollisimman vaikuttavaa ja tehokasta.

Ideoita tuli paljon ja koettiin että vaikuttaminen työpaikkoihin on tärkeää. Työpaikat tarvitsevat selkeää ja suoraviivaisempaa ohjeistusta sekä nopeita, matalan kynnyksen kontakteja tai tietoa. Palvelut olisi hyvä olla sujuvia ja löydettävissä. Palvelussa voisi olla sekä palvelupolkuja, testejä ja niiden pitäisi kartoittaa laajemminkin henkilön työkykyä ja elämäntilannetta.

Ennaltaehkäiseviä keinoja esitettiin työnrakenteiden joustot, työkuulttuurin muutos ja työntekijän kuunteleminen. Koettiin, että johdon tuki edesauttaa ratkaisujen löytymisessä ja oman esihenkilön rooli on tässä tärkeä. Eräs huomio oli, että tärkeää on hoitaa koko työympäristö kuntoon eikä vain auteta ja selvitetä yksittäisiä tekijöitä/tapauksia. Muita esimerkkejä ideoista olivat: lyhennetty työaika, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, työn mukauttaminen, työnkierto, osaamisen kehittäminen, työkykyjohtaminen, varhainen puuttuminen, työn joustavuus, yleinen asenneilmapiiri ja esimiehelle riittävät resurssit.

11.5.2022 Tarkentava projektityöpaja

Toukokuussa rajasimme aiheita ja pidimme projektiryhmän kanssa Visio -työpajan. Siinä kartoitimme, mitkä ominaisuudet tuottaisivat lisäarvoa jo olemassa oleviin palveluihin. Tuloksena oli, että työpaikka ja esihenkilö tarvitsevat ennaltaehkäiseviä keinoja työkyvyn edistämiseen, vahvistamiseen, ylläpitämiseen ja tukemiseen. Muut visioinnin nostot olivat itseohjautuvuus, saadaan oikea tieto oikealle käyttäjälle sekä palveleva kokonaisuus, joka on asiakaslähtöinen ja antaa luotettavaa tietoa.

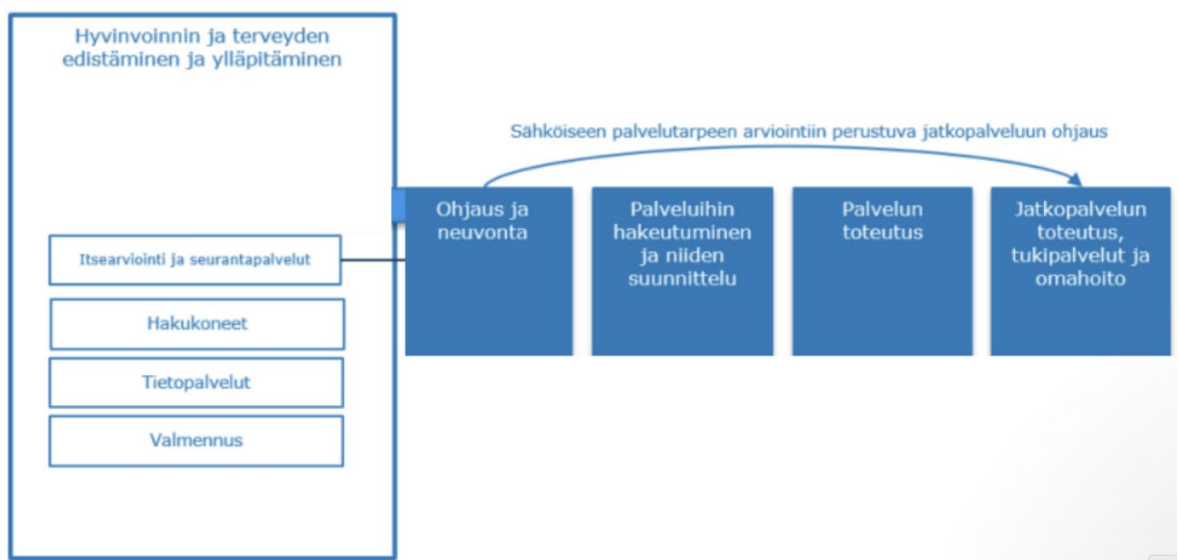
Toisen tehtävän aiheena oli visioida työn tulevaisuutta Sitran tekemän tutkimuksen pohjalta (<https://www.sitra.fi/artikkelit/tyon-tulevaisuudet-megatrendien-valossa/>). Kirjoitimme tulevaisuuden megatrendit visioinnin pohjaksi. Näistä aukikirjoitetuista nostoista johtamisen ratkaisut ja johdon sitouttaminen sekä osaaminen nousivat erityisesti esiin. Uusina ideoina huomattiin myös aivoergonomian tärkeys ja kulttuurisensitiivisyys. Työn ja työntekijöiden moninaisuuden huomiointi todettiin tärkeäksi sekä jokaisen työntekijöiden erilainen ja vaihteleva työkyky.

Työpajan lopuksi kartoitettiin, miten saavutetaan käyttäjät ja miten työnantajat löytävät alustan. Tärkeänä koettiin viedä alusta tai tieto sellaisiin paikkoihin, joita esihenkilöt, HR ja työntekijöiden edustajat muutoinkin käyttävät sekä pitää huolta linkityksestä moneen paikkaan ja monesta paikasta.

Työnantajan pitää kokea saavansa hyötyjä työkyvyn edistämisestä. Esimerkkinä mainittiin, että tuotto-odotukset paranevat ja esimerkiksi työntekijöiden pienempi vaihtuvuus vähentää rekrytointi- ja perehdytyskustannuksia, mikä parantaa tulosta osaltaan.

Palvelut pitää olla aidosti kohderyhmän tarpeita vastaavia, helppokäyttöisiä ja selkeitä. Huomioitiin, että viestintä asiasta on tärkeässä asemassa alustan lanseerauksessa. Toiveena oli, että hyvinvointialueet saadaan mukaan toimintaan, jotta viestintäverkko ja palvelusta tiedottaminen olisi vielä laajempaa.

23.5 projektiryhmän työpaja



Kuva 2 Esimerkki Työpajassa esitetystä palvelupolusta

Toukokuussa toisessa työpajassa suunnittelimme, miten vastata paremmin työnantaja-käyttäjien palvelutarpeeseen. Tarkensimme, mitä tietosisältöjä yllä olevan

kuvan (Kuva 2 Esimerkki Työpajassa esitetystä palvelupolusta) valkoisessa neliössä pitäisi olla ja miten saamme työnantajat kiinnostumaan asiasta ja mahdollisen alustan sisällöstä. Ideoina löytyi mm. aiemmin mainitut esimerkit, muiden työnantajien mentorointimallit sekä saada alustalle ns. kummityönantajat sekä alustan markkinointi. Huomioitiin, että tärkeää on kohdata varsinkin pienet alle viiden hengen työntekijöiden työpaikat.

Samassa tehtäväosiossa tärkeänä pidettiin myös työnantajien tietoisuuden lisäämistä. Hyvänä tukena tässä voisi toimia esimerkiksi TE-palvelut, jotka voisivat tiedottaa alustasta samalla kun tarjoavat yritykselle valmennusta työntekijän palkkaamisessa ja työnantajan valmiuksien kehittämisessä. Tämä uudistus on meneillään

(<https://valtioneuvosto.fi/hanke?tunnus=TEM121:00/2021>)

Työpajassa mietittiin myös, onko yhteistyötä eri viranomaistahojen välillä riittävästi, jotta vuoropuhelu sekä tiedon jako onnistuu parhaalla mahdollisella tavalla.

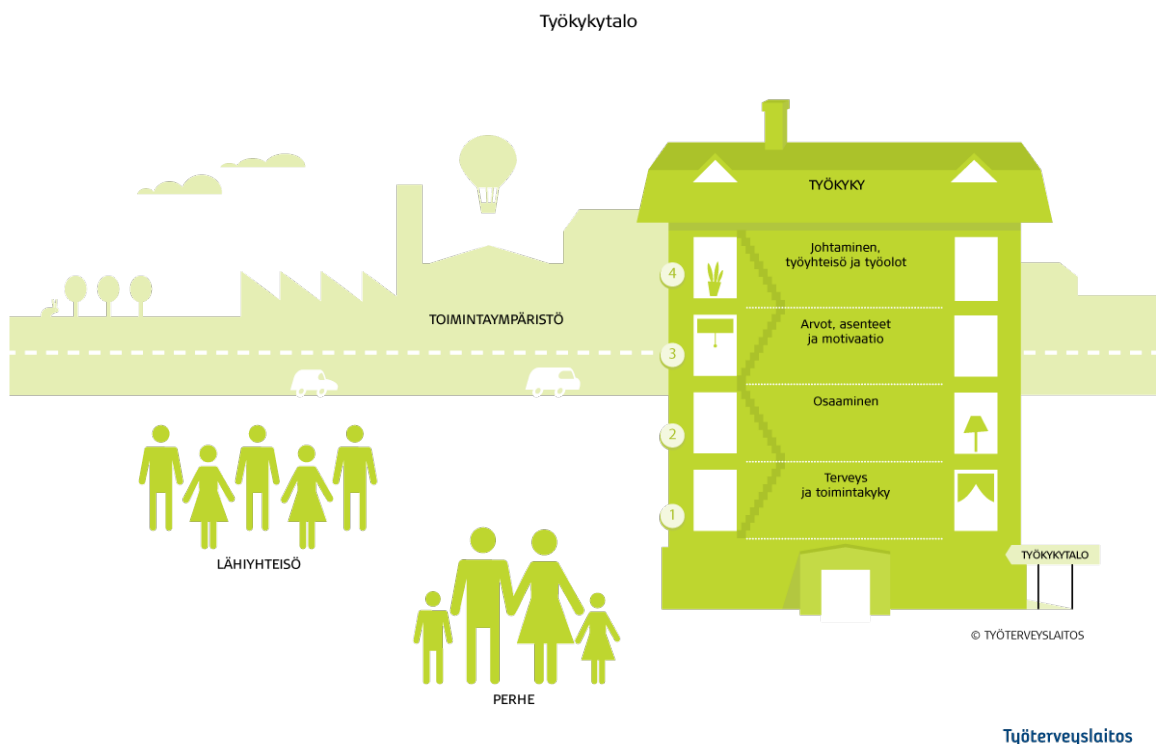
Työpajan viimeisenä tehtävänä kartoitettiin alustan sisällön tärkeimpiä teemoja. Sisältöteemoista nostettiin parempi johtaminen, työnteon kannattavuus, työpaikkojen riskien arviointi, johon voisi nostaa myös työkuulttuurista ja työnrakenteista johtuvia työkyvyn riskejä. Palveluina mainittiin omaolo.fi, työsuojelu, mielenterveystuen työkalupakki, sote-puoli, ETK (työeläkepuoli) ja Kela. TE-palveluiden ja kuntien uusi rooli niiden tarjoamisessa mietitytti.

4. Toimintaympäristön ominaisuuksia

4.1. Työkyvyn moniulotteinen perusta

Työkyky tarkoittaa henkilön toimintakyvyn ja ammattitaidon muodostamaa kokonaisuutta suhteessa työn vaatimuksiin, jotka vaikuttavat henkilön mahdollisuuksiin saada työtä, säilyttää työ ja edetä työuralla. Työkyky voi olla hyvä, vaikka toimintakyky olisi alentunut, kun työtä muokataan henkilön toimintakykyä vastaavaksi.

Työkyky muodostuu siis ihmisen fyysisten ja psyykkisten voimavarojen ja työn välisestä yhteensopivuudesta ja tasapainosta. Työkyvyn perustana on ihmisen fyysinen ja psyykinen toimintakyky. Sen lisäksi työkykyyn vaikuttavat myös työhön kohdistuvat asenteet ja ammattitaito. Ihmisen työkyky on monien asioiden summa (Kuva 3 Työkykytalo (Työterveyslaitos)).



Kuva 3 Työkykytalo (Työterveyslaitos)

Työkyvyn osa-alueita läpikäytäessä oli selvää, että koska niin henkilön terveys, hänen osaamisensa kuin perhe ja lähiyhteisö vaikuttavat kaikki työkykyyn, on esiselvitystyötä rajattava. Tässä työssä on keskitytty erityisesti Työterveyslaitoksen työkykytalon mukaisesti sen neljänteen kerrokseen, johtaminen, työyhteisö ja työolot eli keinoihin, joihin työpaikoilla voidaan vaikuttaa.

4.2. Suomalaiset pienet työpaikat

Suomessa työllisiä on yhteensä noin 2,6 miljoonaa henkilöä, ja työttömiä 193 000. Työvoiman ulkopuolella olevia 15-74- vuotiaita on (tilanne 4/2022) 1,34 miljoonaa henkilöä. Yrityksissä työllisistä työskentelee reilu 1,5 miljoonaa (Taulukko 1 Yritykset henkilöstön suuruusluokittain (<https://www.stat.fi/til/yrti/index.html>, <https://tilastokeskus.fi/tup/suoluk/index.html>), ja heistä lähes puolet, yli 46 % alle 50 henkilön yrityksissä.

Työpaikkojen määrää laskettaessa Suomessa on moninkertaisesti eniten työpaikkoja, joissa on alle 10 henkilöä töissä. Näiden pienten työpaikkojen resurssit huolehtia työn terveellisyydestä ja turvallisuudesta ovat pienemmät kuin suuremmilla työpaikoilla. (Tilastokeskus.)

Taulukko 1 Yritykset henkilöstön suuruusluokittain (<https://www.stat.fi/til/yrti/index.html>, <https://tilastokeskus.fi/tup/suoluk/index.html>)

Yritykset henkilöstön suuruusluokittain 2020						
Henkilöstön suuruusluokka	Yritykset		Henkilöstö ¹⁾		Liikevaihto	
Henkilöä	Lukumäärä	%	Tuhatta	%	Milj. €	%
Yhteensä	368 622	100	1 503	100	413 368	100
0–4	328 904	89,2	241	16,0	48 635	11,8
5–9	18 951	5,1	123	8,2	22 513	5,4
10–19	10 715	2,9	143	9,5	30 866	7,5
20–49	6 337	1,7	189	12,6	44 925	10,9
50–99	2 089	0,6	142	9,5	38 458	9,3
100–249	986	0,3	147	9,8	43 429	10,5
250–499	354	0,1	120	8,0	36 654	8,9
500–999	168	0,0	119	7,9	34 135	8,3
1 000–	118	0,0	279	18,5	113 752	27,5
¹⁾ Palkansaajat ja yrittäjät henkilötyövuosina						

4.3. Työn muutokset

Työ kokonaisuudessaan on parhaillaan isossa murroksessa, kun digitalisaation ja uusien palveluiden syntymisen vaikutuksesta niin työn tekemisen paikat, ajat, tavat sekä työn organisoituminen muuttuvat.

Myös työn muodot ovat muutoksessa. Alustataloudessa työtä tehdään usein lyhytkestoisesti ja keikkaluontoisesti, työntekijällä ei ole pysyvää työpaikkaa eikä työnantajaa. Moni toimii yrittäjänä tai freelancerina tai tekee keikkaluontoisesti töitä eri

paikoissa ja eri organisaatioiden laskuun, vaikka vuokratyöläisenä. Tällöin työyhteisöä ei pääse syntymään, johtaminen on erilaista ja organisaatiot jatkuvasti muuttuvia.

Korona-aika on jättänyt pysyvän jäljen myös etätyöskentelyn lisääntymisenä. Työpaikoilla on huomattu, ettei tuottavuus laskekaan ja työntekijät ovat havainneet, ettei jokapäiväinen työmatkaan käytetty aika ehkä olekaan työkavereiden näkemisen arvoista, varsinkaan jos työkaverit ovat kuitenkin ympäri maata tai maailmaa ja yhteydet ovat virtuaalisia.

4.4. Työväestön muutos

Työkyvyttömyys aiheuttaa huomattavia kustannuksia yhteiskunnalle ja työpaikoille sekä ansionmenetystä yksilöille.

Maamme työikäinen väestö supistuu ja rakenteellinen työttömyys on jäänyt korkealle tasolle. Jotta työkäiset pysyvät töissä toivotun työuran verran, on tarjottava työssäkäyvän väestön työkykyä edistäviä, vahvistavia ja ylläpitäviä palveluita nykyistä enemmän ja parannettava niiden löydettävyyttä. Tarvitaan ennaltaehkäiseviä toimia ennen kuin työntekijän työkyky alkaa heiketä. Samalla huolehditaan siitä, etteivät työntekijät eivät joudu kuormittuneen palvelujärjestelmän asiakkaiksi.

Tähän haasteeseen vastataan tarjoamalla palveluita, joilla vahvistetaan mielenterveyttä ja työkykyä ja levitetään vaikuttavia keinoja ja menetelmiä työpaikkojen ja työterveyshuoltojen käyttöön. Tässä työssä otetaan huomioon eri ikäiset, eri alojen työpaikat ja työn teon rakenteet. Toimilla parannetaan myös työyhteisöjen resilienssiä ja siten kykyä vastata työn muutoksiin.

4.5. Työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation kattavuus

Lain mukaan työsuojeluvaltuutettua ei tarvita, jos työpaikalla on alle yhdeksän työntekijää, tähän kokoluokkaan kuuluvia työllisiä on 364 000 henkilöä (Taulukko 1 Yritykset henkilöstön suuruusluokittain (<https://www.stat.fi/til/yrti/index.html>, <https://tilastokeskus.fi/tup/suoluk/index.html>)). Näillä työpaikoilla työnantaja, yrittäjä työskentelee itse päätoimisesti työntekijöiden rinnalla tuotannollisissa tehtävissä ja työnantaja- ja työsuojeluvälitteet hoidetaan usein varsinaisen työajan lisäksi.

Lappalaisen ym. (2016) tutkimuksen mukaan kuitenkin 90 %:lla työllisistä on pääsy työterveyshuollon sairaanhoitoon (Lappalainen ym. 2016).

Kelan tilastojen mukaan työnantajista vain 60 % hakee korvauksia työterveyshuollon järjestämisestä. Kelan maksamat korvaukset katetaan työtulovakuutuksesta, joka rahoitetaan lähes kokonaan työnantajilta ja työntekijöiltä kerätyillä maksuilla. Työterveyshuollon korvauksiin käytettävä raha kerätään työnantajilta ja työntekijöiltä verotuksen yhteydessä. Työnantajalla on myös oikeus vähentää verotuksessaan työterveyshuollon järjestämisestä syntyviä kustannuksia.

4.6. Työpaikkojen osaamishaasteet työsuojeluasioissa

Työsuojeluvalvonnan tarkastusaineiston, joka käsittää 90 000 tarkastusta vuosilta 2017 – 2020, mukaan eniten velvoitteita on annettu koskien työterveyshuollon työpaikkaselvitystä (n. 17 500 velvoitetta), työn vaarojen selvittämistä ja arviointia (n. 15 500 velvoitetta) sekä työnantajan yleisiä velvollisuuksia (n. 11 200 velvoitetta). Aineisto osoittaa, että työturvallisuusasioiden hallinnassa on työpaikoilla osaamisvajetta ja työpaikat tarvitsevat apua asian parantamisessa. Työpaikat ja työnantajat haluavat hoitaa asiansa hyvin, mutta aikaa, tietoa ja osaamista puuttuu.

Jotta muutosta työpaikoilla saadaan aikaiseksi, tulisi työpaikan toimijoilla olla kyvykkyys huomioida työntekijän yksilöllisyys ja hänen psykologiset ja fyysiset kykynsä. Muutoksen läpiviemiseksi tarvitaan motivaatiota toimimaan harkitusti ja huomioimaan automaattiset mekanismit tai automaattisten mekanismien päivittäminen. Kolmanneksi tarvitaan tilaisuudet eli fyysinen ja sosiaalinen ympäristö, joka mahdollistaa oikeanlaiset, turvallisuutta ja työhyvinvointia edistävät käyttäytymismallit.

Koska aikaa ja kompetenssia on rajoitetusti käytössä, erityisesti pienillä työpaikoilla, tulisi informaation olla tiivistä ja suoraan käytäntöön sovellettavaa.

Lähiesimiehellä on keskeinen rooli työyhteisönsä työhyvinvoinnin luojana ja ylläpitäjänä. Hän ei toki tee sitä yksin, mutta hänen asenteellaan ja toimillaan on esimerkinomainen vaikutus, jota seurataan. Hän edustaa johtoa ja peilaa sitä työyhteisöönsä. Johdolla on taas suuremmat mahdollisuudet ja valta vaikuttaa erilaisiin työtä ohjaaviin rakenteisiin – prosesseihin, järjestelmiin, toimintakulttuuriin ja –sääntöihin – ja vallan mukana kulkee vastuu sen varmistamisesta, että rakenteet edesauttavat ja sujuvoittavat erilaisten ihmisten erilaista työtä. Avoin, reilu peli ja oikeudenmukaisuus ovat esimiestyössä – ja koko johtamiskulttuurissa ja kaikissa sen käytänteissä, missä se heijastuu – avainasemassa.

4.7. Kyky tunnistaa työn kuormitustekijöitä

Keskeisimmät työn psykososiaalista kuormitusta lisäävät tekijät liittyvät työn järjestelyihin, sisältöön ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen. Tämän lisäksi työn fyysisiä kuormitustekijöitä ovat työasennot ja -liikkeet, liikkuminen ja fyysisen voiman käyttö. Ergonomia, työtilojen ja prosessien suunnittelu siten, että asennot, liikkeet ja liikkuminen on terveellistä ja turvallista, on tärkeää ja niiden vaikutukset näkyvätkin osin heti parantuvana fyysisenä toimivuutena tai myöhemmin fyysisen toimintakyvyn säilymisenä. (Työsuojelu.fi. Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kysely ja Työturvallisuuskeskus. Fyysinen kuormitus.)

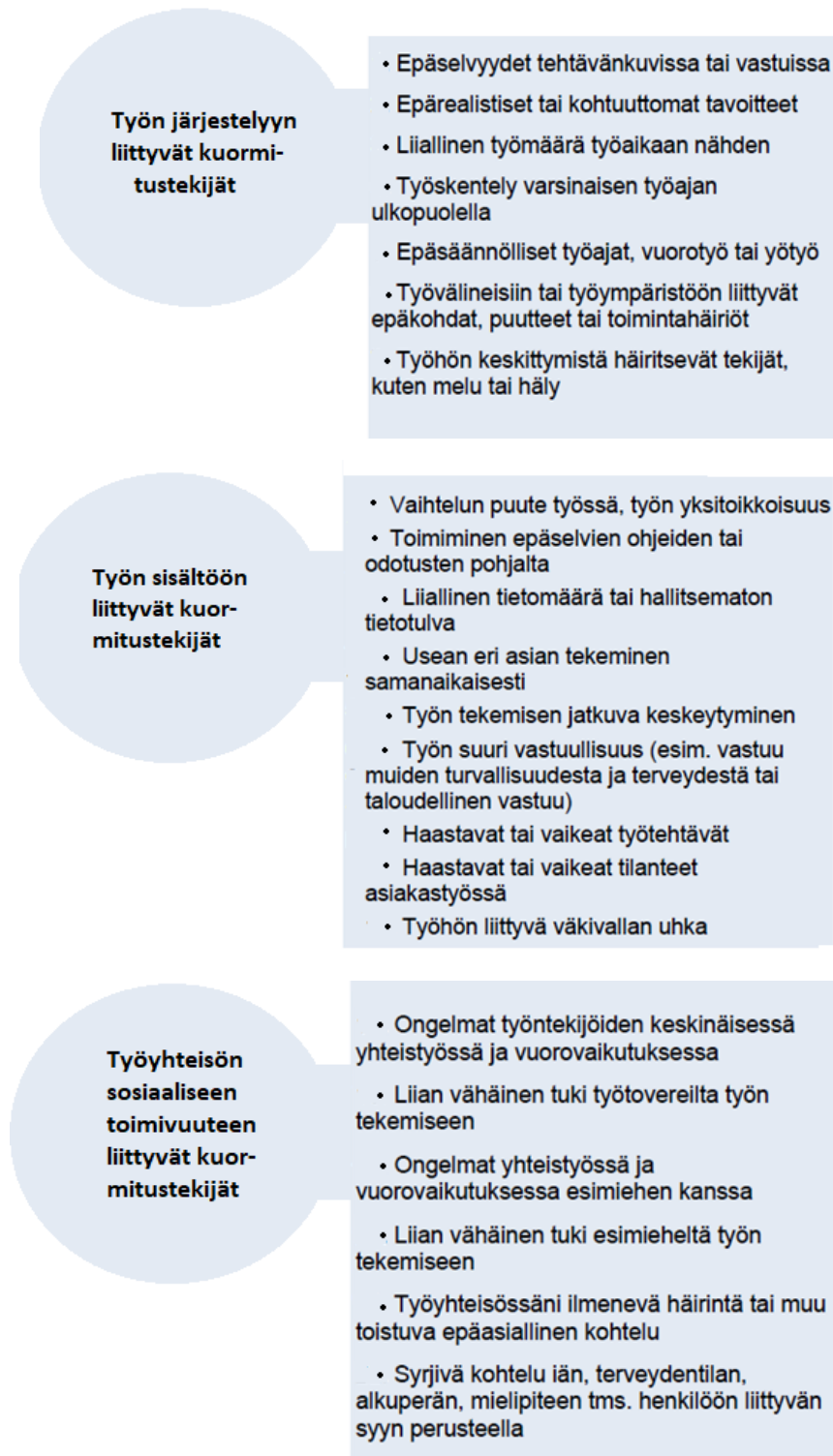
Työtehtäviin voi sisältyä siis useita erilaisia työympäristön aiheuttamia kuormitustekijöitä. Kuormitus voi olla tilanteeseen ja työntekijään nähden sopiva ja jopa terveyttä tukeva, mutta se voi myös aiheuttaa haittaa työntekijän terveydelle. Liiallinen fyysinen kuormitus voi näyttäytyä tuki- ja liikuntaelinaivoina. Tuki- ja

liikuntaelinoireiden ennaltaehkäisy auttaa parantamaan työntekijöiden työssä jaksamista sekä elämänlaatua, mutta se on järkevää myös liiketoiminnan kannalta. Työn tulisi kuormittaa sopivasti, kuitenkin ottaen huomioon kunkin henkilön terveys ja toimintakyky. Useimmat työperäiset tuki- ja liikuntaelinsairaudet kehittyvät ajan mittaan eikä niillä ole tavallisesti yhtä yksittäistä syytä. Riskitekijöitä voi olla fyysisiä, biomekaanisia ja psykososiaalisia, jotka vaikuttavat usein yhdessä yksilön perimän ja elintapojen kanssa.

Työpaikalla voi olla myös altisteita, kuten eli kemialliset, biologiset ja fysikaaliset tekijät, joille altistuminen voi vaikuttaa henkilön työkykyyn. Työpaikoilla ei välttämättä ole tietoa kaikkien työvaiheiden aiheuttamista altistumisista, esim. pesuvaiheessa työntekijöiden altistus voi suurempaa kuin itse työstövaiheessa.

Sekä fyysisiin että psykososiaalisiin kuormitustekijöihin voidaan vaikuttaa työpaikalla, mutta erityisesti psykososiaalisten kuormitustekijöiden aiheuttama työkyvyn heikentyminen voi edetä salakavalasti, eivätkä hyvät tulokset työhyvinvointikyselyssä takaa, että työpaikan sosiaalisia kuormitustekijöitä ei olisi tai että johtaminen olisi asiallista. Päinvastoin, siinä kun fyysiset epäkohdat voidaan osoittaa, voi mahdollinen häiriö työyhteisön toiminnassa ja sen johtamisessa jäädä esimerkiksi pelolla johtamisen ilmapiirin vuoksi täysin pimentoon. (Anttila, Anniina, Tyosuojelu.fi. Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kysely ja Työturvallisuuskeskus. Psykososiaalinen kuormitus).

Seuraavassa on listattu työn haitallisia kuormitustekijöitä, joita selvitetään myös osana työsuojelutarkastusta (Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kysely):



4.8. Haasteet tiedon hakemisessa ja löytämisessä

Pienissä yrityksissä, joissa työnantaja toimii yrittäjänä, ensimmäisenä kontaktina työkykyyn liittyvissä asioissa toimii monesti työterveyshuollon kumppani. Näissä

tapauksissa voidaan kuitenkin olla jo tilanteessa, jossa työntekijän työkyky on heikentynyt tai sen suuntaisia viitteitä on. Suomen yrittäjiltä saadun tiedon mukaan yrittäjät hakevat jaksamisongelmiin apua puolisolta, työterveyshuollosta, ystävältä, yrittäjäkollegalta tai konsultilta, mutta noin 13 % ei tiedä edes keneltä kysyisi apua tai ei osaa vastata.

Työkyvyn heikentymisen ennaltaehkäisyyn ei osata varautua eivätkä pienten yritysten yrittäjät välttämättä ole henkilöjohtamisen asiantuntijoita siinä missä oman yrityksensä toimialan tai toimiessaan esimerkiksi työnantajana ja avustettavana henkilökohtaiselle avustajalle, tunne toimialaakaan kuin oman henkilökohtaisen kokemuksensa perusteella.

Suurin kynnys vaikuttaisi kuitenkin olevan se, ettei pienyrittäjillä ole tietoa eikä aikaa perehtyä työkykyä tukeviin tai edistäviin toimiin.

5. Viranomaistoimintaympäristön meneillään olevat muutokset

5.1. TE-palvelut 2024-uudistus

Työ- ja elinkeinoministeriö valmistelee tätä selvitystä tehdessä muutosta, jossa TE-palvelut siirtyvät kuntien järjestämisvastuulle vuoden 2024 aikana. Tämä tulee vaikuttamaan TE-toimistojen tarjoamiin palveluihin, ELY-keskuksiin ja KEHA-keskukseen. (Työ- ja elinkeinoministeriö.)

Uudistuksen tavoitteena on, että jatkossa kunnilla on vahvempi vastuu työllisyyspalveluiden hoitamisesta. Paikallisemmilla palveluilla tavoitellaan työntekijöiden nopeaa työllistymistä ja TE-palveluiden saatavuuden ja vaikuttavuuden kasvamista siten, että jatkossa sama toimija (kunta) vastaa sekä työllisyyspalveluista, koulutuspalveluista että elinkeinopalveluista ja näin sillä on hyvät lähtökohdat, joiden avulla tarjota asiakkaille kohdennettuja ja paikallisten työmarkkinoiden tarpeisiin sopivia palveluita. Ensimmäiset kuntakokeilut ovat käynnistyneet keväällä 2022 ja jatkuvat vuoden 2024 loppuun asti. (Työ- ja elinkeinoministeriö.)

Toisena uudistuksena on tullut voimaan lakimuutos, jossa TE-toimisto voi tarjota mikroyritykselle valmennusta työntekijän palkkaamisessa ja työnantajavalmiuksien kehittämisessä. Palvelu on yritykselle maksutonta, ja se katsotaan de minimis -tueksi. Lakimuutoksen tavoitteena on madaltaa erityisesti yksinyrittäjien ja mikroyritysten rekrytointikynnystä ja sitä kautta nostaa työllisyysastetta. Lakimuutos on tullut voimaan 15.6.2022. (Työ- ja elinkeinoministeriö.)

5.2. Hyvinvointialueiden toiminnan käynnistys vuonna 2023

Hyvinvointialue on julkisoikeudellinen, kunnista ja valtiosta erillinen yhteisö, joka järjestää sille lailla säädetty tehtävät, joita ovat toiminnan käynnistyessä sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestäminen. Tämän lisäksi hyvinvointialue voi alueellaan ottaa hoitaakseen sen lakisääteisiä tehtäviä tukevia tehtäviä (hyvinvointialueen rajattu yleinen toimiala).

Hyvinvointialueiden toiminta käynnistyy vuoden 2023 alussa, jolloin vastuu em. Palveluiden järjestämisestä siirtyy kunnilta ja kuntayhtymiltä 21 hyvinvointialueelle. Poikkeuksena Helsingin kaupunki, jolla säilyy vastuu em.tehtävistä ja HUS-yhtymä, jolla on erikseen säädetty järjestämisvastuu erikoissairaanhoidon liittyvistä tehtävistä omalla alueellaan.

Palveluiden kehittämistä suunnataan erityisesti ehkäisevään ja ennakoiwaan toimintaan ja asiakaslähtöisyyden kehittämiseen. Työkäisten palveluiden kehittäminen vaikuttaa erityisesti kansallisen Työkykyohjelman kautta, jonka tavoitteena on parantaa osatyökykyisten työllisyyttä tuomalla työkyvyn tuen palvelut osaksi tulevaisuuden sosiaali- ja terveystyöskusta.

5.3. Kuntoutuksen uudistus

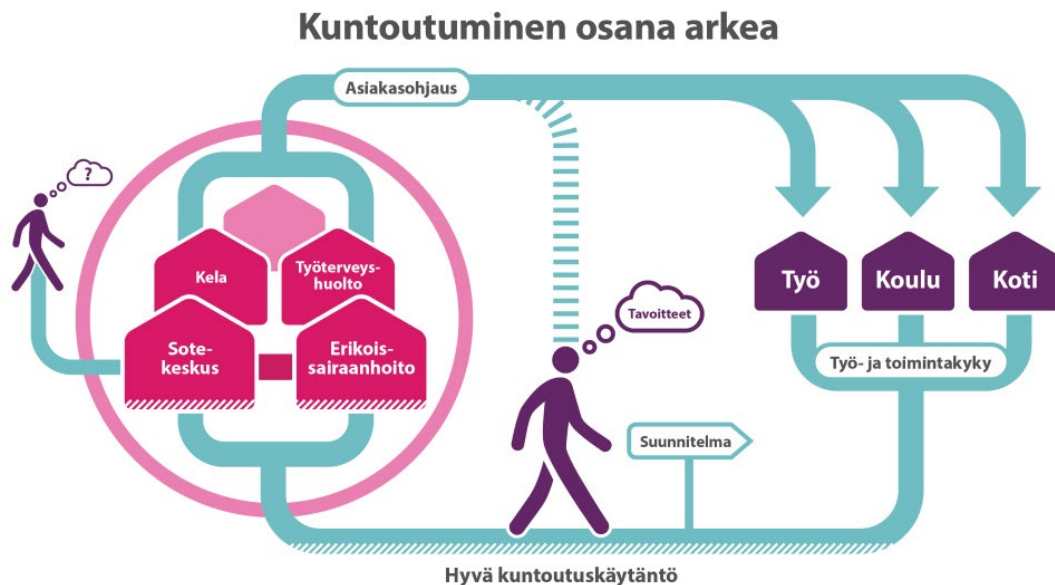
Työkäisille suunnattuja kuntoutumista edistäviä palveluita tarjotaan tällä hetkellä montaa kautta. Kelan kautta on saatavilla mm. ammatillista kuntoutusta (kuten kuntoutusselvitys), OPI-

kuntoutusta ja NUOTTI-valmennusta nuorille opiskelun ja työelämään siirtymisen tueksi (Kela). Työllisiä kuntouttavat myös työeläkevakuutuspalveluiden tuottajat ja vakuutusyhtiöt. Tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskuksille on suunnitteilla tehtäviä kuntoutukseen liittyen (katso 5.2 Hyvinvointialueiden toiminnan käynnistys vuonna 2023)

STM toteuttaa parhaillaan myös kuntoutuksen uudistusta, jonka tavoitteena on järjestelmä, jolla vahvistetaan kuntoutujaa pärjäämään omista toimintaympäristöissään (Kuva 4 Hyvän kuntoutuskäytännön mukainen kuntoutusprosessi

(https://stm.fi/documents/1271139/1340289/Kuntoutuskuva_Final.png/1dcc6e66-f68e-795c-d8f2-f7f5a73835b3?t=1612362785385&imagePreview=1)).

Uudistusta toteutetaan syksyllä 2020 julkaistun Kuntoutuksen uudistamisen toimintasuunnitelman mukaisesti siten, että kehitetään sekä kuntoutuksen toimintamallia, suunnittelua, tietopohjaa, tietojärjestelmiä, prosesseja, kuntoutuspalveluiden järjestämistä ja sinne ohjautumisen perusteita, koulutusta ja tutkimusta. (STM. Kuntoutuksen uudistus.)



Kuva 4 Hyvän kuntoutuskäytännön mukainen kuntoutusprosessi
(https://stm.fi/documents/1271139/1340289/Kuntoutuskuva_Final.png/1dcc6e66-f68e-795c-d8f2-f7f5a73835b3?t=1612362785385&imagePreview=1)

5.4. Työ2030-ohjelma

Työ2030-ohjelman (Työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma) tavoitteena on hallitusohjelman mukaisesti vahvistaa yhteistoimintaan ja luottamukseen perustuvaa työkulttuuria Suomen kilpailuvahvuutena, nostaa Suomi digiaikakauden johtavaksi työelämäinnovaatioiden kehittäjäksi ja työhyvinvointi Suomessa maailman parhaaksi vuoteen 2030 mennessä. (Työ2030.)

Ohjelman tavoitteena on myös tukea yritysten ja muiden organisaatioiden tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä edistää työllisyyttä. Tämä tapahtuu mm. vaikuttamalla työn ja

toimialojen vetovoimaisuuteen, vahvistamalla jatkuvaa oppimista, luottamusta ja yhteistyötä työelämässä, tukemalla työkykyä ja työurien pidentymistä. Työurien pidentymistä tavoitellaan työuran kaikissa vaiheissa eli niiden alkupäässä mm. tukemalla nuorten työelämään kiinnittymistä, niiden keskivaiheilla ennaltaehkäisemällä sairauspoissaoloja ja tukemalla työhön paluuta, vaikuttamalla työn ja muun elämän yhteensovittamiseen ja työurien loppupäässä ennaltaehkäisemällä työkyvyttömyyseläkkeitä. (Työ2030.)

Työ2030 -ohjelmaa toteutetaan sekä toimialakohtaisin hankkein että alueellisin hankkein. Tämän lisäksi ohjelmassa on tehty useita työelämäinnovaatioita, joilla vauhditetaan ja tuetaan innovaatioita työpaikoilla, koordinoidaan johtavuusverkostoa, joka kehittää tulevaisuuden johtamista sekä pidetään yllä Työelämän tilannekuvaa. (Työ2030.)

6. Yritystukinäkökulma ja lainsäädännölliset rajoitteet

Yritystukinäkökulmasta selvitettiin, vääristääkö kansallinen työkyvyn digitaalinen alusta jonkin markkinan toimintaa esimerkiksi kilpailemalla kaupallisesti tarjottujen tuotteiden kanssa, suosimalla jotakin tiettyä toimijaa tai aiheuttamalla muuten markkinan normaaliin toimintaan häiriön. Selvityksen yhteydessä koottiin myös muut asiaan vaikuttavan lainsäädännön keskeiset vaatimukset. Lainsäädännön vaikutus syntyy näiden kaikkien lakien yhteisvaikutuksena, joten tulkintaa ei voi muodostaa tässä yksittäisen lain perusteella.

Työkyvyn kansallisen digitaalisen alustan mahdollinen vaikutus markkinaan ymmärretään SEUT 107 artiklan kautta; valtion tuensaajaa kutsutaan yritykseksi, mutta mitkä organisaatiot ovat yrityksiä, tulee tulkita laajasti. Merkitsevä tekijä on, harjoittaako yksikkö taloudellista toimintaa, ei yritys- tai organisaatiomuoto. Taloudellista toimintaa on kaikki toiminta, jossa tavaroita tai palveluja tarjotaan markkinoilla.

Työkyvyn kansallista digialustaa voidaan pitää muun muassa sosiaali- ja terveyspalveluita välittävä järjestelmänä, komission tiedonanto tunnistaa piirteitä, jotka luonnehtivat yhtäältä sellaista terveydenhuoltoa, joka on taloudellista toimintaa, ja toisaalta sellaista, joka ei sitä ole:

Sosiaali- ja terveydenhuolto voi olla järjestetty solidaarisuuden periaatteen mukaisesti, jolloin palvelut rahoitetaan veroluontoisilla sosiaaliturvamaksuilla ja muilla valtion varoilla, ja niiden tarjoamat palvelut ovat yleisesti kaikkien saatavilla ilman korvausta (Komission tiedonanto kohta 24). Näin järjestettyä terveydenhuoltoa tarjoavat organisaatiot eivät ole SEUT 107. artiklan tarkoittamia yrityksiä, vaikka niiden toiminnassa olisi taloudellisen toiminnan piirteitä

Palvelun ansaintalogiikka siis tulee myös vaikuttamaan siihen, tulkitaanko työkyvyn kansallinen digialusta taloudelliseksi toiminnaksi.

Lainsäädäntöselvityksessä käytiin läpi:

1) Onko olemassa jo kilpaillut markkinat

Työkyvyn digitaalinen alusta voisi olla tuotteena markkinoilla, jotka tarjoavat digitaalisia työkykypalveluita ja palvelukatalogeja. Työkyvyn kansallisen digialustan verrokkina pidettävässä Suomi.fi palvelutietovarannossa yrityksen palvelunäkymässä tarjotaan palvelu- ja tietokokonaisuuksia, jotka antavat oikeaa ja ajantasaista tietoa yritystoimintaan liittyvistä asioista ja tarjoavat suoraan niihin liittyviä palveluja. Palvelutietovarannon avulla voidaan vähentää yritystoiminnan esteitä tai hidasteita. Samaa logiikkaa voidaan hyödyntää myös työkyvyn digialustan osalta. Sen olemassaolo voisi vähentää työkykypalveluiden esteitä ja hidasteita.

Selvityksen perusteella Suomessa ei juuri ole toimivia työkyvyn edistämisen alueella toimivia kaupallisia markkinoita. Voidaan arvioida, että suunniteltu digitaalinen työkykylusta, joka tarjoaisi palveluita työpaikkojen käyttöön, voisi tukea alkuvaiheessa olevien työkykyä edistävien markkinoiden kehittymistä. Alustalla olisi siis ko. markkinoiden kehittymistä tukeva rooli ko. markkinoiden häiritsemisen sijaan. **Alusta edistäisi palveluiden löydettävyyttä ja niiden tunnettuutta.**

2) Mitä yrityksiä näillä markkinoilla on?

Yrityksiä, jotka tarjoavat erityisesti ennaltaehkäiseviä työkyvyn digialustapalveluita, ei ole. Työeläkeyhtiöt ja työterveyshuollon kaupalliset toimijat tarjoavat näitä palveluina asiakkailleen osana palveluvalikoimaansa, mutta juuri ennaltaehkäisyyn keskittyviä markkinoita Suomessa ei ole.

3) Onko palvelu sellainen, että se voisi syntyä kilpailuilla markkinoilla?

Markkinoilla ei ole yrityksiä, jotka tuottaisivat tämän kaltaisia, työpaikoille työkyvyn edistämiseen liittyviä digialustapalveluita, joten se ei voi syntyä kilpailuilla markkinoilla. On myös erittäin epävarmaa, voiko tämän kaltainen palvelukatalogi olla tuottoisa palvelu. Toistaiseksi tällaisia markkinoita ei vielä ole Suomessa.

Kilpailulain (948/2011) 4 a luvun tarkoituksena on suojata markkinamekanismien toiminta julkishallinnon organisaatioiden menettelyiltä – esimerkiksi kustannuksia vastaamattomalta alihinnoittelulta, kohtuuttoman korkealta hinnoittelulta tai asiakkaita sitovilta alennuskäytännöiltä – sekä rakenteilta, esimerkiksi elinkeinotoiminnan harjoittamiselta virastorakenteessa milloin nimenomaan virastorakenne vääristää kilpailua yksityisen toimijan kanssa. Nykytilanteessa, kun markkinoita ei ole, julkishallinnon organisaatioiden menettely ei häiritse markkinoita. Työkyky-teeman ympärille rakennettava palvelukatalogi-palvelu voi edistää tällaisten markkinoiden syntymistä.

4) Millainen omistajaorganisaatio alustalla voi olla eli voiko syntyä riski siitä, että kyse on kielletystä valtion tuesta?

Elpymis- ja palautumissuunnitelman mukaisten toteutusten valtionavustuksia voidaan myöntää hyvinvointialueelle, kunnalle, kuntayhtymälle ja yleishyödylliselle yhteisölle vuosina 2021–2025. Aiemmin on katsottu, että Työterveyslaitos ei ole sellainen taho, jolta ministeriö voisi ostaa palveluja suoraan hankinnan kansallisen kynnysarvon ylittyessä, koska heillä on paljon kaupallista toimintaa. Eli Työterveyslaitoksen tulisi osallistua julkiseen hankintamenettelyyn, ellei kyseessä ole kansallisen kynnysarvon alle jäävä hankinta. Valtioneuvoston asetuksen perusteella yrityksille ei siis myönnetä valtionavustusta.

Valtionavustusta voidaan myöntää **vain yhdelle hankkeelle kullakin hyvinvointialueella**. Hankkeen hallinnoija on valtionavustuksen saaja ja vastaa siitä, että avustusta käytetään lainsäädännön ja ohjeiden mukaisesti. Tätä vastuuta ei voi

siirtää muulle taholle. Näin ollen alustaratkaisun tulisi olla kansallisesti, eikä hyvinvointialuekohtaisesti toteutettu.

5) Kansallisen työkyvyn digialustan “palvelukatalogin” kehittäminen, ylläpito ja jatkokehittäminen: mitä vaatimuksia lainsäädäntö asettaa sille?

Suunniteltaessa kansallista työkyvyn digialustaa, joka toteutettaisiin valtionavustuksella, on palvelukatalogin kehittämis- ja ylläpitotyössä otettava huomioon valtionavustuksen myöntämisen edellytykset, jotka ovat:

- 1) avustus täyttää elpymis- ja palautumissuunnitelman mukaiset tavoitteet;
- 2) avustus tukee sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden kehittämistä ja tehostamista, hyvien käytäntöjen levittämistä sekä toimintatapojen uudistamista;
- 3) avustuksessa otetaan huomioon tarvittava poikkihallinnollinen yhteistyö; ja
- 4) avustuksen voidaan arvioida olevan tuloksellinen ja laaja-alaisesti hyödynnettävä.

Avustuksen myöntämisen edellytyksenä elpymis- ja palautumissuunnitelman pilarissa 3 on, että sillä rahoitettava toiminta toteuttaa jompaakumpaa tai molempia seuraavista tavoitteista:

- 1) laajennetaan työkykyohjelmaa ja toimintamallia, jossa tuetun työllistymisen näyttöön perustuva työhönvalmennus toteutetaan psykiatriseen hoitoon ja kuntoutukseen integroituna palveluna;
- 2) otetaan huomioon mielenterveys ja työkyky työllisyyden ja tuottavuuden edellytyksenä.

Tässä tapauksessa ehto 2) toteutuu, sillä tarkoituksena on, että vahvistetaan mielenterveyttä ja työkykyä levittämällä vaikuttavia keinoja ja menetelmiä työpaikkojen ja työterveyshuoltojen käyttöön, työssä huomioidaan eri ikäiset ja eri alojen työpaikat. Toimilla parannetaan myös työyhteisöjen resilienssiä ja siten kykyä vastata työelämän murrokseen.

Investointikokonaisuuden tavoitteena on henkilöstövoimavarojen ja riskien tunnistamiseen liittyvä, vahvasti ennakoiva työkykyjohtaminen, joka näkyy organisaation strategian tasolla. Organisaatiot opetetaan tunnistamaan erilainen tuen tarve uran eri vaiheissa (nuorilla, työuran keskivaiheilla, ikääntyvillä) ja luomaan työkykyä edistäviä urapolkuja. Kun hallitaan työkyvyttömyysriskejä, pystytään vaikuttamaan työkyvyttömyyden kustannuskehitykseen.

Toimenpiteissä huomioidaan henkisen ja fyysisen työkyvyn samanaikainen tukeminen, työympäristötekijöiden yhteys työntekijöiden mielenterveyteen, ja mielenterveyden yhteys mm. työtaturmiin, kustannuksiin, vaihtuvuuteen ja osaamiseen. Tuetaan työyhteisöjen uudistumiskykyisyyttä ja muutoksetteryttä. Investoinnin kohderyhmänä ovat työpaikkojen esimiehet ja johto, henkilöstö, HR-ammattilaiset, työsuojeluhenkilöstö, luottamushenkilöt ja työterveyshuollon asiantuntijat.

Valtionavustuksella hankittua omaisuutta ei saa käyttää pysyvästi muuhun kuin valtionavustuspäätöksessä määriteltyyn käyttötarkoitukseen. Omaisuuden omistus- ja hallintaoikeutta ei saa luovuttaa toiselle valtioavustuksen kohteena olevan omaisuuden käyttöaikana. Omaisuuden käyttöajaksi määrätään kymmenen vuotta valtionavustuksen viimeisen erän maksamisesta, palvelun tulee olla siis vähintään kymmenen vuotta käytössä. Omaisuus voidaan kuitenkin luovuttaa toiselle julkisen hallinnon toimijalle, joka tuottaa tässä päätöksessä tarkoitettua palvelua, esimerkiksi uudistettaessa sosiaali- ja terveydenhuollon rakennetta.

Avustuksella tuotettujen tuotosten tulee olla hankkeen päätyttyä vapaasti hyödynnettävissä eikä niihin liittyvillä tekijänoikeuksilla saa rajoittaa tuotosten hyödyntämistä. Poikkeuksen muodostavat moraaliset tekijänoikeudet, esimerkiksi hankkeessa syntyvän julkaisun yhteydessä on mainittava julkaisun kirjoittaneen henkilön nimi. Hanketoimijat eivät saa periä maksua avustuksella tuotettujen tuotosten tekijänoikeuksien myöhemmästä hyödyntämisestä.

RRP-momentilta hankinta voidaan tehdä joko suoraan tai osana valtionavustusta noudattamalla hankintalainsäädäntöä. Riippuu tilanteesta, mitä ollaan hankkimassa, mutta palveluntuottajalta hankittava palvelu voi olla varsin keskeisessä merkityksessä tietyn tavoitteen saavuttamisessa. Jos myönnettävä avustus sisältää hankintoja, oleellista on hankintalainsäädännön noudattaminen, eli tällöin avustuksensaajan avustuspäätöksen kirjattu velvoite on kilpailuttaa hankinta. Jos taas ministeriö hankkii itse, kilpailutus pitää toteuttaa sieltä käsin. Aika usein on otettu Hansel avuksi euromääräisesti suuremmissa hankinnoissa. Heitä voi muutenkin konsultoida julkisiin hankintoihin liittyvissä kysymyksissä.

Jos kyseessä on valtion ns. in-house –yksikkö, hankinta voidaan toteuttaa kilpailuttamatta, näitä toimijoita ovat tätä kirjoittaessa mm. Valtori ja DigiFinland.

Lisäksi valtion virastoilla ja laitoksilla on velvollisuus käyttää yhteisiä palveluja, kuten yhteisiä perustietotekniikka- ja tietojärjestelmäpalveluja mukaan lukien alustapalvelut.

Digitaalisten palvelujen kehittämisen tulee olla lainsäädännön, THL:n määräysten ja ohjeiden sekä valtakunnallisen SOTE-kokonaisarkkitehtuurin linjausten mukaista. Valtionavustusta ei myönnetä Kanta-palveluiden kanssa päällekkäisten toiminnallisuuden kehittämiseen. Digitaalisten palveluiden kehittämisessä tukeudutaan Suomi.fi-palveluihin.

5) Mitä ehtoja liittyy kaupallisten palveluiden tarjoamiseen kansallisen viranomaisen alustan kautta?

Työkyvyn digitaalisen alustan omistaminen on viranomaistoimintaa. Viranomaisen tulee toiminnassaan noudattaa neutraliteetti-periaatetta eli viranomaisen tulee toiminnassaan kohdella kaikkia kaupallisia toimijoita yhdenvertaisesti. Kaupallisten palveluiden linkittäminen tai muuten tarjoaminen viranomaisen palvelussa tulkitaan siten, että viranomainen on hyväksynyt kaupallisen palvelun sisällön. Kaupallisten

palveluiden esiintyminen viranomaisen palvelussa voidaan tulkita myös suositteluksi tai mainonnaksi. Tästä seuraa, että neutraliteetti-periaatetta ei ole noudatettu. Erityisesti valtion viranomaisen tulee noudattaa neutraliteetti-periaatetta.

Valtiontukisääntöjen soveltaminen edellyttää, että kaikki seuraavat neljä tunnusmerkkiä täytyvät. Ensinnäkin täytyy olla kyse julkisten varojen kanavoimisesta julkisiin tai yksityisiin yrityksiin. Toiseksi **toimenpiteen tulee vääristää tai uhata** vääristää kilpailua suosimalla tuensaajaa. Kolmanneksi edun on oltava valikoiva, eli se kohdistuu vain tiettyihin yrityksiin. Neljäntenä kriteerinä toimenpiteellä on lisäksi oltava vaikutusta jäsenvaltioiden väliseen kauppaan.

On pohdittava, että mikäli palveluun ei hyväksytä kaikkia kaupallisia toimijoita, onko se kilpailuneutraliteettia vaarantava seikka? Voidaanko katsoa, että kyse on joidenkin kaupallisten toimijoiden suosimisesta ja valikoimisesta? Jolloin kaksi edellä esitetystä soveltamisen kriteereistä täytyisi. Millainen rajoitus olisi objektiivinen ja kaikille yksityisille toimijoille tasapuolinen?

Mikäli digialustaan halutaan linkittää kaupallisia (ilmaisia) palveluita olisi siitä selvyuden vuoksi säädettävä lailla, kuten on Suomi.fi –palveluiden osalta on tehty. Yksityisen toimijan ja alustan omistajan välillä tulee olla sopimussuhde, jossa on määritelty kaikki tarvittavat ehdot koskien kaupallista liitettävää palvelua ja sopimusosapuolien vastuut, mm. mistä digialustan omistaja vastaa ja ei vastaa. Esimerkiksi Suomi.fi palvelutietovarantoon liittymiseksi yksityisen toimijan on hyväksyttävä [Suomi.fi-palvelutietovarannon käyttöehdot](#). Palvelutietovarantoon voivat yksityiset toimijat liittää palvelunsa, kun ovat solmineet sopimuksen ja hyväksyneet käyttöehdot. Palvelutietovarannon manuaalisesti koottuihin palvelupolkuihin ym. voidaan linkittää myös kaupallisia palveluita, mutta näistä linkityksistä päättää kokonaisuuden asiantuntijaraati.

Kansallisen työkyvyn digialustan kautta tarjottaville palveluille voidaan asettaa esim. sopimusehtoja, että palvelun tulee täyttää esimerkiksi soveltuvan standardin vaatimukset tai vastaavat vaatimukset, kuten tieteellinen pätevyys tai muuten yhtä luotettavasti osoitettu pätevyys, yksityisyyden suoja, tekninen laatu ja käytettävyys. Palvelun saavutettavuus ja esteettömyys tulisi olla kunnossa. Kohderyhmän mukaiset kieliversiot tulee olla saatavilla ja palvelun kielen tulee olla yksinkertaista, hyvää ja sujuvaa yleiskieltä.

Oikeuskirjallisuudesta ei löytynyt mainintaa siitä, miten palvelun maksullisuus vaikuttaisi kaupallisten palveluiden linkittämiseen ja näkyvyyteen alustalla.

Lainsäädäntöselvitys kokonaisuudessaan on luettavissa liitteessä 1
Lainsäädäntöselvitys.

7. Kartoitus työkyvyn hankkeista ja palveluista

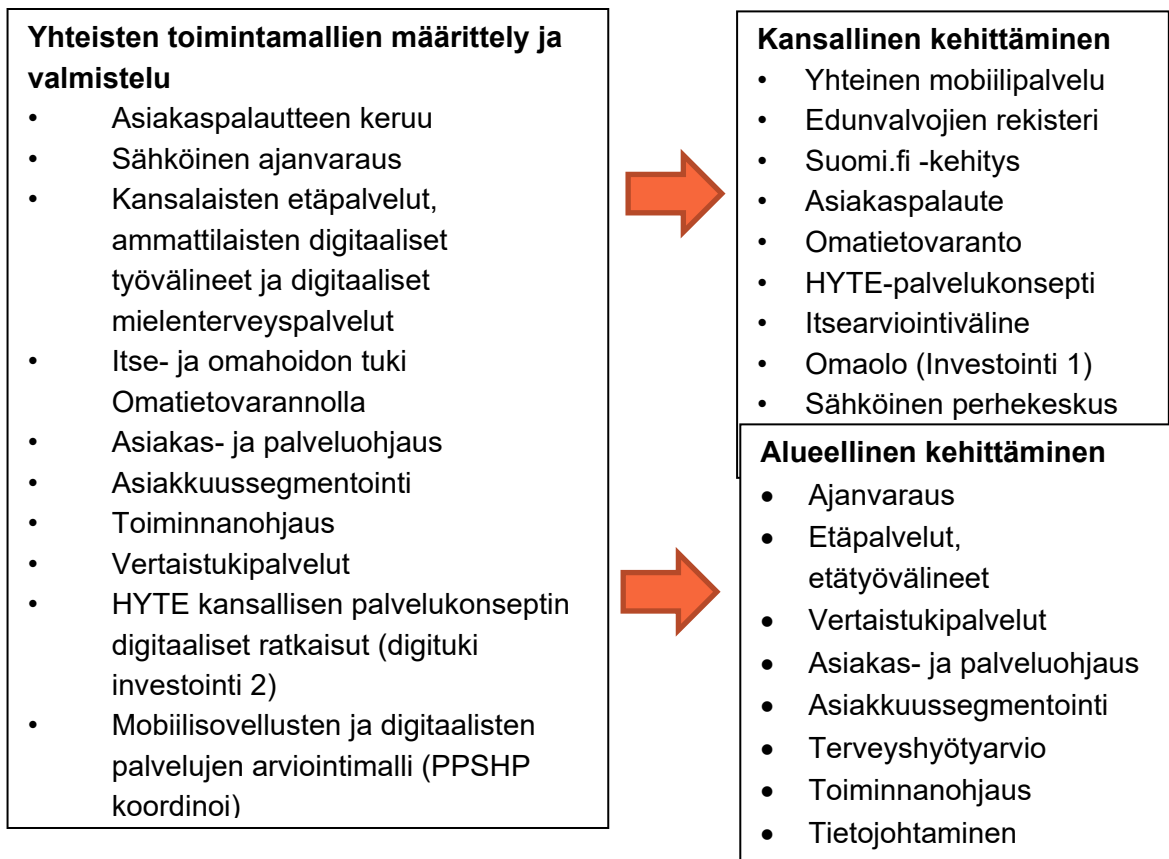
7.1. Hankkeet

Työkykyteemaisia, laajoja hankkeita tunnistettiin useita, joista merkittävimpinä TEMin toteuttama Työkykyohjelma, STM:n toteuttama Työelämän mielenterveysohjelma ja sen osana TTL:n sivustolla julkaistu Hyvätyö -sivusto ja TTL:n KUURA-hanke. (Aiemmin on toteutettu myös valtion työkyvyn työkalu esihenkilön avuksi: <https://www.valtiolla.fi/esihenkilön-itsearviointi/>)

7.1.1. Teemaa tukevat RRP-hankkeet

Esiselvityksessä kartoitettiin jo käynnistyneitä ja vielä suunnitteilla olevia, Suomen elpymis- ja palautumissuunnitelmaa (RRP) tukevia, digitalisaatiota edistäviä hankkeita sekä pilarissa 3., johon tämä esiselvitys kuuluu, sekä pilarissa 4., jossa on varsinaisten sosiaali- ja terveyspalveluiden saatavuuden vahvistaminen. Hankkeet on esitetty liitteessä 2: Taulukko 2 RRP-hankkeita, hankeaihoita ja teemoja.

Taulukossakin esitellyn pilari 4: Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen saatavuuden vahvistaminen ja kustannusvaikuttavuuden lisääminen, investointi 4:n hankkeiden tavoitteena on ottaa käyttöön hoitotakuuta edistävät palvelumuotoillut digitaaliset innovaatiot alueilla, ja niiden kehityskohteet vuosille 2022 – 2025 ovat seuraavat:

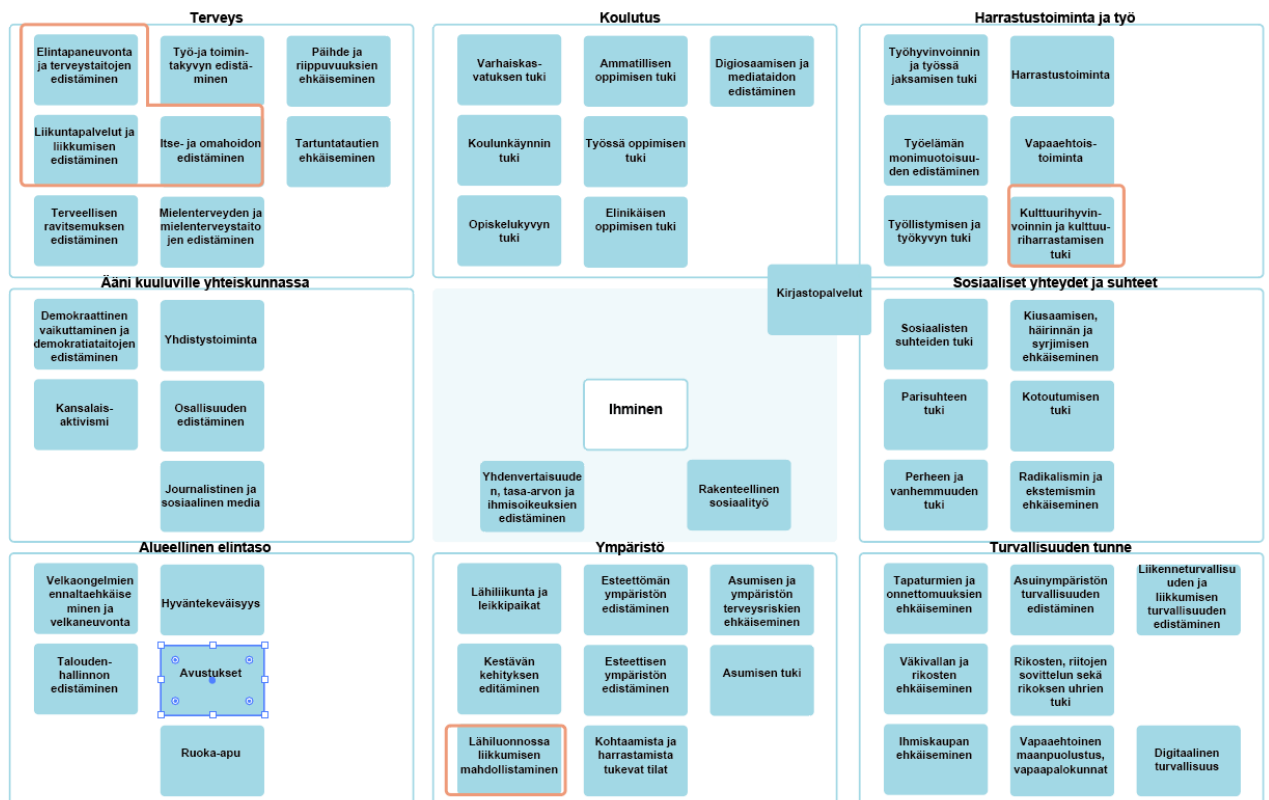


7.1.2. Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen kansallisen palvelukonseptin digiratkaisu (HyTe)

Suomen kestävän kasvun ohjelman Pilari 4:n Investointi 2:ssa edistetään hoitotakuun toteutumista vahvistamalla ennaltaehkäisyä ja ongelmien varhaista tunnistamista, (P4C1I2) täytäntöönpanossa on määritelty, että alueellisissa hankkeissa kehitetään hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen palvelukonsepti. Sen tueksi STM:ssä on suunnitteilla palvelukonseptiin liittyvä digiratkaisu ja meneillään siihen liittyvä kokonaisarkkitehtuurin määrittelytyö.

Suunnitelman mukaan HyTe-palvelukonseptiin on tulossa lähipalveluina työ- ja toimintakyvyn ja työhyvinvoinnin palveluita, joista punaisella merkittyinä erityiset painopisteet (Kuva 5 Kuva: Mitä hyvinvoinnin osa-alueita monialaiseen konseptiin sisällytetään. (Tunnistetut painopisteet: elintapaneuvonta, liikuntapalvelut, itse ja omahoito, luonnossa liikkuminen ja kulttuurihyvinvointi ja kulttuuriharrastaminen)).

HyTe-palvelukonseptin käyttäjänä on yksilö, joten työpaikoille suunnattujen tietosisältöjen lisäksi voisi olla hyvä hyödyntää myös HyTe-palvelukonseptissa toteutettuja palveluita.



Kuva 5 Kuva: Mitä hyvinvoinnin osa-alueita monialaiseen konseptiin sisällytetään. (Tunnistetut painopisteet: elintapaneuvonta, liikuntapalvelut, itse ja omahoito, luonnossa liikkuminen ja kulttuurihyvinvointi ja kulttuuriharrastaminen)

7.1.3. DigiFinlandin tuottamat palvelut

Tätä kirjoittaessa DigiFinlandin omistajana toimii Suomen valtio, mutta tarkoituksena on, että valtio luovuttaa enemmistöomistuksen DigiFinlandista vastikkeetta hyvinvointialueille, Helsingin kaupungille ja HUS-yhtymälle vuoden 2023 alkaen. (DigiFinland. DigiFinlandin omistusrakenteen laajentaminen etenee.)

Tämä tarkoittaa sitä, että jatkossa DigiFinlandiin projektoitavilla hankkeilla tulee olla erityisesti hyvinvointialueiden tuki ja hankesalkkuun voidaan niiden toimintaa tukevia hankkeita. (Yli-Rotiala, J.)

DigiFinland toimii sisällöllisenä ja teknisenä ylläpitäjänä useille, jo kansallisessa käytössä oleville sisältösivustoille, kuten Omaolo, Päivystysapu 116117 ja Suuntima-palvelut. Meneillään on myös sähköinen perhekeskus -projekti, jonka portaali-alustan kopio voisi teknisesti hyvinkin soveltua työpaikoille suunnattujen sivustojen kotipaikaksi (Yli-Rotiala, J.), mutta tulevasta omistajamuutoksesta johtuen projektiryhmässä ei nähdä, että hyvinvointialueilla käynnistyessään olisi työhyvinvoinnin edistämiseen liittyvät asiat prioriteettilistan kärkipäässä, todettiin jatkokeskustelut tässä kohtaa tarpeettomiksi.

7.2. Palvelut

Esiselvitys käynnistyi kartoittamalla kansalliset, toiminnassa olevat sisältöalustat ja niiden sisällöt, samalla pohtien, mitkä sisältöalustoista voisivat olla asiakasnäkökulmasta hyviä tiedonhakupaikkoja, mistä käyttäjät voisivat tunnistaa hyvän tiedon lähteet ja lähteä etsimään lisää tietoa. Verkossa saatavilla olevat palvelut käytiin läpi ja listattiin määriteltyjen kohderyhmien mukaan. Palvelukartoitus on kokonaisuudessaan luettavissa liitteessä 3: Palvelukartoitus.

Seuraavassa on esitelty käyttäjäryhmittäin ryhmiteltyinä olemassa olevien palvelujen tarjontaa.

7.2.1. Työpaikoille tarjottavat palvelut

Työpaikoille tukea tarjoavat monet organisaatiot, kuten työntekijäjärjestöt, työnantajajärjestöt, Työterveyslaitos, työsuojeluhallinto, Tapaturmavakuutuskeskus ja Työturvallisuuskeskus, joiden internet-palveluissa on tarjolla tietoa ja työkaluja.

Myös sosiaali- ja terveysministeriö on julkaissut käsikirjan työn ja työympäristön ennakoivaa ja vuorovaikutteista suunnittelua varten. Ennakoivalla suunnittelulla ja kuormitustekijöiden varhaisella tunnistamisella voidaan edistää työntekijöiden jaksamista ja hyvinvointia töissä. Käsikirjassa kuvataan, mitä kannattaa ottaa huomioon suunnittelun eri vaiheissa, jotta työpaikoilla voidaan varmistaa turvalliset ja terveelliset työolot.

Työpaikkojen toivomia riskinarviointiin liittyviä työkaluja on mm. työsuojeluviranomaisen Halmeri, jonka avulla selvitetään turvallisuusjohtamisen tilaa

työpaikalla. Työturvallisuuskeskuksen internet-sivustolla on oma osionsa Vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi.

7.2.2. Työkäisille yksilöinä tarjolla olevat palvelut

Kartoituksen tuloksena voidaan sanoa, että erilaisia verkkopalveluita työkäisille on tarjolla todella runsaasti niin omatoimisen hyvinvoinnin lisäämiseen kuin työkyvyn heikentymisen tunnistamiseksi ja omahoidon tai terveydenhuollon ammattilaisen tuella tapahtuvaan hoitotyöhön.

Sisältöalustat ja palvelut, jotka nähtiin mahdollisina työkyvyn edistämisen tärkeyden viestinnän, tietosisältöjen ja menetelmien sijaintipaikkana esitellään tarkemmin luvussa 7.

7.2.3. Työterveyshuollon asiakkailleen tuottamat palvelut

Työterveyshuollon tehtävänä on ..omalta osaltaan suunnitella ja toteuttaa osana tässä laissa määriteltyjä työterveyshuollon tehtäviin kuuluvia työkykyä ylläpitäviä ja edistäviä toimenpiteitä.. (12 §, Työterveyshuoltolaki). Monet yksityisiä sosiaali- ja terveyspalveluita tuottavat yritykset tarjoavat työnantajille työterveyshuoltopalveluita, ja ovat toteuttaneet sekä yksityis- että työterveysasiakkailleen digitaalisia palveluita.

Asiointikanavina on perinteisten kanavien lisäksi toteutetut selaimella käytettävät verkkopalvelut ja mobiilisovellukset. Digiklinikoilta, joiden kautta hoitaja- ja lääkäripalvelut ovat useimmilla toimijoilla käytössä 24/7, löytyy myös merkittävä määrä terveyttä ja hyvinvointia edistäviä palveluita.

Digitaalisina palveluina asiakkaiden, henkilöstön, käytettävissä on myös videovalmennuksia mielen hyvinvointiin ja itsearviointityökaluja oman hyvinvoinnin ja työkyvyn kartoittamiseksi.

Esimerkiksi Mehiläisen ja Terveystalon asiakkaille on tarjolla valmennuksia seuraavista aiheista (suluissa esimerkkinä Mehiläisessä kuhunkin aiheeseen kuuluvien eri valmennusten määrä):

- Stressi ja stressin säätely (4)
- Uni (6) + Terveystalon ryhmävalmennukset
- Liikunta (3)
- Ravinto ja syöminen (6)
- Taitava ajattelu (6)
- Ensiaputaidot (useita)

Lisäksi esimerkiksi Mehiläisessä ja Terveystalossa esihenkilöille on tarjolla myös videovalmennuksia mm. mielen ja fyysisen työkyvyn tukemiseksi, työyhteisön tukemiseksi, inhimillisen tehokkuuden parantamiseksi ja työkykyjohtamiseen (Mehiläinen, Terveystalo).

Työterveysasiakkaiden esimiehille ja henkilöstöhallinnolle on digitaalisina palveluina tarjolla myös työkykyjohtamisen työkaluja, joiden avulla nähdään esim. lisääntyneet sairaspoissaolot ja saadaan hälytyksiä niistä, saatavilla on työkaluja työkykyongelmien ratkaisemiseksi ja se toimii myös tietoturvallisena viestintäkanavana asian osapuolien välillä. (Mehiläinen, Pihlajalinna, Terveystalo.)

Tietotekniikkaa hyödynnetään myös toimintamalleissa, jossa käytetään työkykyä ennustavaa algoritmia, joka työterveyshuoltoon kertyneiden potilastietojen perusteella automatisoidusti päättelee, onko jollain henkilöllä riski työkyvyn heikentymiselle tulevan vuoden kuluessa. Riskiryhmään kuuluvat saavat täytettäväkseen kyselyn, jossa kartoitetaan henkilön elämäntilannetta. (Mehiläinen.)

Tämän lisäksi työterveyshuollon palveluntuottajat tarjoavat työpaikoille koulutuksia, valmennuksia ja luentoja työyhteisöjen ja esihenkilötyön kehittämiseen ja työkykyjohtamiseen, työhyvinvointipäivien ja ensiapukoulutusten järjestämiseen. Tarjolla on myös erilaisia palveluita, kuten:

- TIKKA-menetelmä (Työn integroitu kokonaiskuormituksen arviointi) (Finla)
- Huolipalvelut (Heltti)
- Taukojummat (Heltti)

Pienemmät työterveyshuollon palveluita tarjoavat organisaatiot tulevat luonnollisesti digitalisaation kehityksessä hiukan suurempien talojen perässä, samoin kuin erityisesti sote-palveluiden tuottamiseen keskittyneet isommat organisaatiot, joilla ei, ainakaan internet-sivujen perusteella näy tietoja työterveyteen liittyvistä digitaalisista sisällöistä tai palveluista. (Esimerkiksi Heltti, Pihlajalinna, Täsmä).

7.2.4. Työkyvyn ammattilaisille suunnatut palvelut

Työterveyshuollon asiantuntijoille ja työkykypalveluiden tuottajille, kuten kuntoutuksen ammattilaisille ja työ- ja toimintakyvyn asiantuntijoille (esim. työkykykoordinaattorit) on saatavilla ammattilaiskäyttöön tarkoitettuja verkkopalveluita. Ne ovat usein suljettuna "extranet-osana" avoimen palvelun yhteydessä ja käytettävissä vain kirjautuneena tietyn asiantuntijaorganisaation tunnuksen omaaville.

Terveyskylään kuuluu Terveyskylä PRO, joka sisältää asiantuntijahaun, konsultaatiopalveluita, oirepuntareita, oppaita ja erilaisia materiaaleja (ohjeita, videoita, materiaalipankin). Lisäksi Kuntoutumistalon PRO-osassa on saatavilla erityisesti Kuntoutuksen tukemiseen liittyvän osio ja vinkkejä sisällön hyödyntämiseksi. Samoin Mielenterveystalossa on ammattilaisten osio, jossa on saatavilla oppaita, koulutuksia ja työkaluja.

Kustannus Oy Duodecimin ylläpitämässä Terveysportissa on oma, laaja osionsa työterveyshuollon asiantuntijoille. Se sisältää laajan materiaalikokonaisuuden työterveyteen ja kuntoutukseen liittyen.

8. Olemassa olevien palveluiden laajentamismahdollisuudet

Selvimpinä ehdokkaina kansalliseksi työkyvyn edistämisen sisältöjen tarjoamispaikaksi nousivat käytössä jo vuosia toimineet ja vakiintuneet palvelut kuten Suomi.fi, Työmarkkinatori ja Terveyskylästä erityisesti Mielenterveystalo ja Kuntoutumistalo. Kuntoutumistalon todettiin kuitenkin sisältävän kokonaisvaltaisesti nimensä mukaisesti kuntoutumiseen liittyviä tietosisältöjä niin, että työkyvyn edistämiseen tai sen heikentymisen ennaltaehkäisyyn tietosisältöjen ei nähty soveltuvan osaksi kokonaisuutta.

Lisäksi tutustuttiin Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen kansallisen palvelukonseptin digiratkaisun suunnittelutyöhön, mutta todettiin sen olevan vielä alkuvaiheessa ja sen arkkitehtuuri suunnitteluasteella, joten todettiin, että sisällöt halutaan työpaikkojen käyttöön nopeammin kuin tätä kautta se olisi mahdollisesta.

DigiFinlandin toiminnan todettiin keskittyvän hyvinvointialueiden sote-tarpeisiin, joten jatkokeskusteluja ei suunniteltu tässä vaiheessa jatkettavan.

Seuraavassa esitellään ne toimijat, joiden tarjontaan myös työhyvinvoinnin edistämisen ja työkyvyn heikentymisen ennaltaehkäisyyn tietosisällöt sopivat teemallisesti ja jotka käytyjen keskustelujen perusteella voisivat sopia näiden sisältöjen tarjoamisalustoiksi.

8.1. Suomi.fi

Suomi.fi verkkopalvelun tavoitteena on koota ihmisten asioiden hoitamisessa tarvittavat tiedot ja toimintaohjeet yhteen osoitteeseen suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi. Suomi.fi -verkkopalvelun kehittämisestä vastaa Digi- ja väestötietovirasto (jatkossa DVV). Suomi.fi sisältöjen tuottaminen perustuu malliin, jossa tuotetaan sisältöjä yhteistyössä kunkin teeman sisältöverkoston kanssa asiakasymmärykseen perustuen.

DVV:ssä työskentelee verkkotoimitus, joka koordinoi verkoston toimintaa, suunnittelee, kirjoittaa ja julkaisee sisällöt ja pitää ne ajan tasalla, huolehtii ja maksaa sivujen käännättämisen ruotsiksi ja englanniksi ja kerää palautetta käyttäjiltä. He ovat julkaisseet myös uudet opasmallit, joiden avulla voidaan toteuttaa kyselyitä, jotka auttavat käyttäjää löytämään juuri itselleen sopivan sisällön. Tämän lisäksi Suomi.fi:ssä on mahdollista rakentaa myös palvelupolkuja, joilla esimerkiksi työnantajalle voidaan vinkata erilaisia tietosisältöjä eri tarpeisiin liittyen. Sivut muotoillaan sisältöpolkujen muotoon, jotta ne olisivat mahdollisimman luettavat ja hakukoneita varten määritellään huolellisesti sopivat avainsanat hakukoneelle.

Uusista sisällöistä tiedotetaan verkoston kautta, jossa on mukana 20-30 organisaatiota (virastoja, kuntia, liittoja, yksityisiä yrityksiä).

Sama sisältö voidaan näyttää useammassa paikassa käyttäjänäkökulmien mukaan esim. työnantaja, yrittäjä tai työntekijä. Sisältöön voi liittää videoita Dream Brokerin tarjoamien työkalujen avulla ja lisäksi huomioon otetaan tekninen neutraliteetti eli sivustoille ei laiteta upotuskoodeja vaan esim. Youtube-linkit julkaistaan erillisinä Suomi.fi:n some-kanavissa.

DVV kokoaa sisältöverkoston, joka kerää asiakasymmärrystä, muotoilee sisällöt, viestii ja ylläpitää sisältöä alla kuvatun prosessin mukaisesti (Kuva 6 Suomi.fi sisältöyhteistyö

[https://www.suomidigi.fi/sites/default/files/styles/1200_width/public/2021-10/sfi-sisaltoyhteistyö_1_0.png?itok=sEzgQZak]

Sisältöverkoston jäsenyys on vapaaehtoista, eikä niiden jäsenille makseta korvauksia.



Kuva 6 Suomi.fi sisältöyhteistyö

[https://www.suomidigi.fi/sites/default/files/styles/1200_width/public/2021-10/sfi-sisaltoyhteistyö_1_0.png?itok=sEzgQZak]

Suomidigi (<https://www.suomidigi.fi/>) -sivusto keskittyy Suomi.fi -palvelujen kehittämiseen ja toimii sisältöverkoston työskentelyalustana. Sivustolla voi tutustua verkostoissa tuotettuihin asiakaslähtöisiin palvelukokonaisuuksiin ja hyödyntää sivustolle koottuja kehittämismenetelmiä.

Suomi.fi -sisältöjä kehitetään ns. elämäntilanneperustaisesti, ja myös työkykyyn liittyvät tilanteet sekä työnantajan että työntekijän näkökulmista sopisivat Suomi.fi uusiksi sisällöiksi. Suomi.fi -verkkotoimitus on valmis jatkamaan yhteistyöneuvotteluja työkykyyn liittyvien elämäntilanteiden ja sisältöjen tuottamiseksi verkkopalveluun. (Asikainen-Nieves, N. ja Markkanen, L.)

8.2. AuroraAi

AuroraAI on Valtiovarainministeriön kehitysohjelma, joka asetettiin päätöksellä VN/1332/2020 toteuttamaan pääministeri Marinin hallituksen hallitusohjelman strategista tavoitetta elinvoimaisesta Suomesta.

AuroraAI on tekoälyavusteinen palvelunvälitysverkko, jonka avulla julkisia palveluita etsivät kansalaiset löytävät heille sopivan julkisen palvelutarjonnan ja sitä täydentävän yksityisen palvelutarjonnan. AuroraAI:ssa kehitetään ihmislähtöistä digitaalista tekniikkaa, jossa käyttäjä ja hänen tarpeensa nostetaan palvelun keskiöön, ja jossa eettisyys, mm. käyttäjätietojen vastuullinen käyttö, on korostetussa asemassa järjestelmän suunnittelussa ja toteutuksessa.

Tekoälyavusteisuus tarkoittaa AuroraAI:n tapauksessa sitä, että AuroraAI -toteutus sisältää välineet ja toteutukset, joilla järjestelmä tunnistaa käyttäjän elämäntilanteen ja palvelutarpeen esimerkiksi aiempien vastaavassa tilanteessa olleiden käyttäjien valintojen perusteella (esimerkiksi niin kutsutulla affinity analysis -tekniikalla) tai keskustelemalla asiakkaan kanssa chatbotin avulla, ja tarjoaa tälle nimenomaan käyttäjän tilanteeseen sopivista ja suunnatuista palveluista räätälöityjä ja paketoituja palvelukokonaisuuksia.

AuroraAI koostuu AuroraAI-verkosta, eli joukosta ydinkomponentteja, joilla AuroraAI:n palveluvälitys toteutetaan, ja joilla yksittäiset palvelut voidaan liittää osaksi AuroraAI:n palvelutarjontaa, sekä referenssitoteutuksista, joilla luodaan malli siitä, miten yksittäinen palvelu tuodaan osaksi AuroraAI-kokonaisuutta.

AuroraAi voisi toimia alustan kotina, kun se on julkaistu tai, koska tietosisältöjä AuroraAI:hin tullaan hakemaan ulkoisista lähteistä, kuten Suomi.fi, voi kotina sisältöjen kotina toimia Suomi.fi, mutta hyödyntää niitä kattavasti myös AuroraAi:ssa.

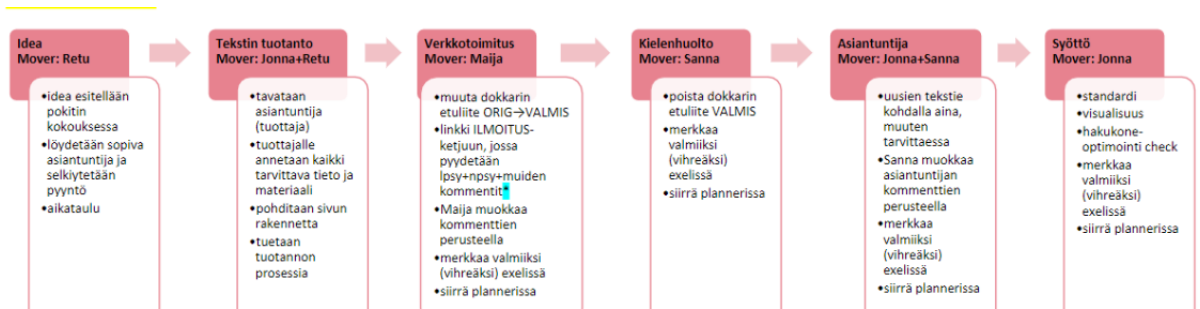
8.3. Mielenterveystalo

Mielenterveystalo on laajasti tunnettu ja käytetty verkkopalvelu, jossa on tarjolla mielenterveyteen liittyvää tietoa kaikille kirjautumatta suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi. Palvelun käytön tukena toimii virtuaaliapuri Milli, joka antaa tietoa ja vinkkejä käyttäjän valitsemasta aihepiiristä ja ohjaa sopivaan sisältöön ja omahoito-ohjelmaan.

Mielenterveystalo näkyy Terveyskylässä yhtenä taloista, mutta on täysin itsenäinen sekä hallinnollisesti että tekniseltä toteutukseltaan. Verkkopalvelu on HUSin vetovastuulla ja sairaanhoitopiirien yhteistyössä kehittämä ja ylläpitämä, ja siellä on saatavilla kymmeniä omahoito-ohjelmia ja käsikirjoja, joita voi käyttää joko itsenäisesti tai ammattilaisen tarjoaman hoidon lisänä.

Mielenterveystaloa on kehitetty merkittävästi ja keväällä on julkaistu uusi beta-versio, joka on toteutettu Drupal-alustalle. Samalla sisältöjen esitystapaa on kehitetty ja

jäsennetty. Kaikki sisällöt tullaan siirtämään uudelle alustalle vuoden 2022 aikana. Sisältöjen kehitysprosessi on kuvattu alla (Kuva 7 Mielenterveystalon sisältöjen kehitysprosessi [Roiha, Reetta-Maria]).



Kuva 7 Mielenterveystalon sisältöjen kehitysprosessi [Roiha, Reetta-Maria]

Mielenterveystalo.fi:n yksilölle suunnattuja masennuksen ja ahdistuksen omahoito-ohjelmia sekä ammattilaisten osioita kehitetään Terapiat etulinjaan -hankkeessa. Hankkeessa on kehitetty myös Terapianavigaattori (<https://terapianavigaattori.kuurahealth.com/>), jossa asiakas vastaa kyselyyn, jolla kerätään tietoa, jota terveydenhuollon yksikkö tarvitsee osatakseen ohjata hänet saamaan oikeanlaista psykososiaalista hoitoa.

Mielenterveystalon omahoito-ohjelmat ja sisällöt keskittyvät tällä hetkellä erityisesti yksilön tukemiseen ja hoitamiseen tilanteissa, kun oireita on tai elämäntilanne sitä vaatii. Saatavilla on kuitenkin myös oppaita, joissa kerrotaan mm. luonnon positiivisesta vaikutuksesta hyvinvointiin ja yleisemmin lasten kehittymiseen, ikäihmisten ja kehitysvammaisten mielenterveyteen, joten neuvoja vaivojen ennaltaehkäisyynkin on saatavilla. Työhyvinvoinnin ja sen edistämisen osio nähtiin hyvin mahdolliseksi myös Mielenterveystalossa ja uudella alustalla toteutettavana teemana se voisi olla hyvinkin mahdollinen. (Roiha, R-M., Saarni, S.)

8.4. Työmarkkinatori

Työmarkkinatori on osa työ- ja elinkeinopalveluiden uudistamishanketta, jonka Työ- ja elinkeinoministeriö ja ELY-keskusten sekä TE-toimistojen kehittämis- ja hallintokeskus (KEHA-keskus) käynnistivät syksyllä 2016.

Työmarkkinatori tarjoaa yhteisen digitaalisen palvelualustan, joka yhdistää julkiset ja yksityiset palveluntarjoajat. Tavoitteena on, että käyttäjät eli työnhakijat, yrittäjät, työnantajat, opiskelijat, oppilaitokset, työnvälitysfirmit sekä rekrytointiyrietykset kohtaavat yhdessä ja samassa paikassa. Työmarkkinatorille kerätään jatkossa myös erilaista työmarkkinatietoa.

”Työmarkkinatori on pitkän aikavälin tavoitteessaan digitaalinen ekosysteemi. Rajapintojen kautta Työmarkkinatori-kokonaisuus elää ja laajentuu kattamaan lukuisia erilaisia yksityisen ja julkisen sektorin tuottamia palveluja asiakaslähtöisesti”, KEHA-

keskuksen kehittämispäällikkö Mikko Rantahalme toteaa TE-palveluiden uutisessa 27.2.2018 (TE-palvelut).

Työmarkkinatori on tarkoitettu työkaluksi ja tietolähteeksi kaikille kansalaisille ja yrityksille sekä palveluntarjoajille. Käyttö ei rajaudu tai rajoitu nykyisten TE-palvelujen asiakkuuksiin. Uutisessa Rantahalme muistuttaa myös, että Työmarkkinatori ei ole asiakkuuksien hoitamiskanava, eikä se siten profiloitu minkään tietyn palvelun - esimerkiksi TE-toimiston - asiakkaille. Se on avoin markkinapaikka julkisille, yksityisille ja kolmannen sektorin palveluille (TE-palvelut).

Työmarkkinatorista on julkaistu julkinen beta-versio alkuvuonna 2022 ja vappuna se otettiin tuotantokäyttöön. Työmarkkinatori toimii Magnolia-alustalla. Osasta työmarkkinatorin uusista palveluista siirrytään vielä vanhaan TE-palveluiden Oma asiointi-osioon (Työmarkkinatori). Työnantajien osiossa on julkaistu jo sisältöjä esimerkiksi Henkilöstön osaamisen lisäämiseksi ja hyvinvoivan työyhteisön kehittämiseksi.

Työmarkkinatoria on kehitetty asiakaslähtöisesti ja heti käyttöönoton jälkeen oli tehty käyttäjäkysely, jonka tulokset eivät vielä tätä kirjoittaessa olleet käytettävissä. Työmarkkinatorin jatkokehityksen tiekarttoja suunnitellaan vielä, mutta lainsäädännöllä on linjattu, että kansallisella tasolla TE-palvelut käyttävät työmarkkinatoria.

Työmarkkinatorin verkkotoimitus ei itse tuota laajoja sisältöjä, vaan laajemmat tietosisällöt nostetaan tälläkin hetkellä Suomi.fi -palvelusta näkyville ja kokonaisuudet suunnitellaan yhteistyössä kunkin substanssin asiantuntijoiden kanssa helppokäyttöisiksi ja käyttäjäryhmäkohtaisesti näytettäväksi. (Byman, S. ja Virrankoski, J.)

9. Kohderyhmäanalyysi

Kohderyhmäanalyysin tiedonkeräys toteutettiin järjestämällä haastatteluita kohderyhmien jäsenille, jotta saadaan tietoa heidän tarpeistaan. Jokaiseen haastatteluun sisällytettiin priorisoidut avoimet kysymykset, kuten, mitä he kokevat sisältyvän työkykyyn, miten he huomioivat sen arjessaan sekä mistä he lähtisivät hakemaan tietoa työkyvyn edistämiseksi.

Haastattelukutsuja lähetettiin vajaa 50 kappaletta, mutta tiukan aikataulun takia saatiin haastateltavaksi seitsemän pienyrittäjää ja kaksi isomman yrityksen edustajaa (molemmat HR-henkilöitä). Jotta tietoa saataisiin lisää, haastateltiin myös Super-liiton -, Mielenterveyden keskusliiton - ja kuntaliiton edustajia sekä tehtiin kaksi TTL:n haastattelua, joista yksi oli tutkijan haastattelu ja toinen tehtiin ryhmähaastatteluna työterveyden näkökulmasta ja arjen kokemuksista.

Haastateltavat erosivat toisistaan siten, että muutama pienyrittäjä myönsi, etteivät tiedä mitä heidän kuuluisi oikein tehdä työkyvyn saralla tai saadakseen mahdollisia tukia. Yksi pienyrittäjistä oli hyvänolon yrittäjä, jolla oli selkeä kuva siitä, mitä työkyvyn pitäisi olla ja neljännellä oli pieni IT-firma, joka oli rakentanut vuosien varrella avoimen työkuulttuurin.

Kaksi isoa yritystä olivat rakentaneet työkykytoimintojaan vuosien ajan. Toinen haastatelluista kertoi, että heillä on syvät perinteet ja kaipasi muiden vastaavien firmojen kokemuksia työkykyasioista. Tällä yrityksellä oli useita eri työrooleja ja joutuivat huolehtimaan roolien työkykyasioista eri näkökulmasta katsottuna. Toisella isolla firmalla oli laajemmat verkostot ja työkuultuuri, joka tuki työntekijää monin eri tavoin.

9.1. Käyttäjäprofiilit

Haastatteluiden perusteella loimme käyttäjäprofiilit. Haastattelujen perusteella nousi neljä toisistaan eroavaa ryhmää:

- 1) pienyrittäjät, jotka eivät tiedä miten toimia työkykyasioiden (9.1.1.) kanssa,
- 2) pienyrittäjät, jotka osaavat toimia siten, että itse jaksavat, mutta eivät välttämättä ole tietoisia mistä tietoa tarvittaessa hakisivat (9.1.2)
- 3) yritykset, joilla on aiemmin tehty työkyvyn polut, mutta jotka silti huomaavat työkyvyn menetykset kustannuksina, eivätkä tiedä, miten voisivat parantaa tilannetta (9.1.3 ja 9.1.4) sekä
- 4) yritykset, jotka ovat pystyneet luomaan työkykyä tukevan työkuultuurin (pieni yritys 9.1.5 ja iso organisaatio 9.1.6).

9.1.1. Assi Yrittäjä, yhden hengen firma, ”Pienyrittäjillä ei ole työterveyshuoltoa”

ASSI YRITTÄJÄ, YHDEN HENGEN YRITYS, Pohjois-Suomi ”Pienyrittäjyys lisääntyy enenevässä määrin ja meillä ei ole työterveyshuoltoa”



”Pienyrittäjällä ei ole työterveyshuoltoa, käyn lääkärillä, ei ole organisaatio taustalla niin on toisenlaista, niin pienen toimijan osalta, niin pitää itse huolehtia.”

MITÄ TYÖKYKYYN LIITTYY

- ”Psykkistä työkykyä: jaksamiseen ja mielekkääseen kokemiseen”
- ”Fyysinen työkyky ja sosiaalinen työkyky”
- ”Työ itsestään ja olosuhteista”

ODOTTAA ALUSTALTA: Asiasanat, testit herättävät huomion, havainnollisuus ja selkeys, viranomaisuus keskusteluryhmät, sparrausapu samanmielisten yritysten kanssa

HAASTEET

- Korona vienyt asiakkaat etätöihin
- Käsi ajoittain kipeä, käy toisinaan fysioterapiassa
- Yrittänyt päästä kuntoutukseen kätensä takia, mutta lääkärin mukaan ei ole vielä perusteita
- Ei tiedä muita työkyky-palveluita
- Kokee yksinäisyyden omassa työssään, kaipaa kontakteja

MUUTA:

- Suomen yrittäjillä on tiedottomista: näkyvä paremmin kuin muut tahot

MITÄ HAKEE PALVELULTA

- Matala kynnyks tärkeä
- Jos mieli on kipeä niin selkeä nopeampi avun tarjonta kriisitilanteissa, pienissäkin tilanteissa päästä juttelemaan asioista, niin asiat ratkeavat
- Kelan sivuilta voisi etsiä tietoa, jotta voisi päästä kuntoutukseen: vaivattomia hlöä ei pääse kuntoutukseen. Ensinnä pitää olla rikki”
- ”Visuaalisuus ja havainnollisuus jatestit
- ”Palvelupolku voisi olla ok, havainnollinen”

MITÄ ENNALTAEHKÄISYYN

- Jaksamiseen liittyvät asiat tärkeitä
- Toivoisin että löytäisin tuki-instituutiot (mitkä vastaavat asioista) ja ohjeita mistä voi saada kelakorvauksen
- Työylläpidon kalenteri voisi olla tukena (samalla tapaa kun on sato-kausikalenteri), joka vinkkaa mitä milloinkin
- Vinkkejä muilta yrittäjiltä, jotka ovat samassa tilanteessa
- Vinkkejä ergonomiaan ja käden huoltoon ennaltaehkäisevästi

9.1.2. Eemeli Yrittäjä, yhden hengen firma, yhteisön kaipuu

EEMELI YRITTÄJÄ, YHDEN HENGEN YRITYS, Pohjois-Suomi ”Haluaisin toivoa aitoa yhteisöä, ei vaan työyhteisöä”



”Jos esimies ei pidä itsestään huolta, ei näytä esimerkkiä, päivittäisen tekemisen malliin, niin voi olla että työkyky ei tule päivittäiseen/viikoittaiseen tekemiseen.”

MITÄ TYÖKYKYYN LIITTYY

- Haluaisin toivoa aitoa yhteisöä ei vaan työyhteisöä
- Kokee, että työyhteisöt toimii vanhanaikaisesti
- Yrityksen pitää pyöriä, niin hyvin että yksi tunti palautumista sisältyy työntekemiseen

ODOTTAA ALUSTALTA: Testi alkuun, osaisi ohjata sivustolla oikeaan kohtaan, Suomenyrittäjillä olettaisi olevan samaa kokemusta, TE-toimisto vanhahtava sivu, virallisuus parempi

HAASTEET

- Kokee yksinäisyyden omassa työssään, kaipaa työkavereita
- Hankala ajoittaa milloin on ihmisten kanssa tekemisissä, milloin levätään, milloin panostetaan ajanhallintaan tai myyntiin.
- Törmää työssään, että ihmiset ovat yksinkertaisesti väsyneitä, miten tätä voisi työpaikalla tukea.
 - Huomannut, että jos toimistolla ei ole taukokulttuuria, niin tietyt mikrotautit voivat hävitä
- Tuntuu että työhyvinvointi on pakollinen paha joillekin yrittäjille/työnantajille

MITÄ HAKEE PALVELULTA

- Vertaistuki, varsinkin yrittäjyyden alkuvaiheessa:
- Vinkkejä muilta yrittäjiltä, jotka ovat samassa tilanteessa
- Testi miten henkilöllä menee ja siitä ohjaus yhteydenotto tahoon tai vertaistukeen tai vinkkejä hyvinvointiin tai lähimmät fysioterapia-ajat
- Yhteydenotot, tapahtumat, web-yhteydet, aamukahvit

MITÄ ENNALTAEHKÄISYYN

- Työkyky nähtäisiin laajempina kokonaisuutena ja olisi mietitympää miten edistää työhyvinvointia. Ajattelutavan muutos: ”Työnantaja on yhtä velvollinen työntekijää kohtaan kuin toisinpäin”
- Viranomaistahoilta painostusta taukotoimintaan
- Kohtalaisesti mikrotautit, ergonomia, mindfulness
- Muutoksen tiedostaminen --> rutiinien rikkominen--> antaa aikaa ja resursseja

9.1.3. Esa Esihenkilö, useita työntekijöitä kiireen keskellä

Esa ESIHENKILÖ, iso yritys "Huolehdin useasta työntekijästä kiireen keskellä"



- Mallinnettu työkyky-prosessi
- Tullut ajoittain työkyky-asioita käsiteltäväksi

MITÄ TYÖKYKYYN LIITTYY

- Yhteisöllisyyden rakentaminen on kulmakivi
- Työpaikalla on hyvä olla avoin keskusteluilmapiiri
- Työterveys ja työterveyshuolto
- Jokainen asia, henkilö on yksilöllinen, ei voi sanoa että tähän on tämä ratkaisu ja tähän tämä.

ODOTTAA ALUSTALTA: Visuaalisempi (video, testit), jotta asia konkretisoituisi ja yhden sivuston alle selkeä kokonaisuus, selkokieli. Terveyskylän konsepti on hyvä koska siellä on taloja. Työhyvinvointi talokokonaisuus koska siellä on selkeä edetä ja linkittyä samoille sivuille

HAASTEET

- Työn kuormittavuus vaihtelee esimiehellä ja alaisilla
- Työkyky-asiat pitää tehdä töiden rinnalla
- Esihenkilö alkaa etsimään tietoa ja käy eri viranomaissivuilla, on tosi raskasta etsiä tietoa. Ei löydy kokonaisuutta ja selkeät ohjeet puuttuvat
- Henkilöstöjohtaminen tulospainotteista
- Esimiehet voivat tasapainottaa liikaa työyhteisöään

MITÄ HAKEE PALVELULTA

- Vaikuttamiskeinoja kokonaisuuteen että ymmärtäisi, että työhyvinvoinnin pitäisi olla lähtökohta, elämä vaihtelee, ei ole tasapaksua.
- Työkulttuuri kehittäminen ja resurssien saaminen
- Parhaiten palvelevat välineet (vinkkilista), miten tukea henkilöä: "Hei, sinulle on tullut elämän muutos, kaipaatko työnjoustoa jne."
- Vertaisoppiminen
- Yhteistyökumppani esim. Kelasta
- Yksi virallinen alusta, kunnan mainoskampanja

MITÄ ENNALTAEHKÄISYYN

- Työhyvinvoinnin pitäisi olla lähtökohta työntekeiselle
- Pitäisi olla matalankynnyksen palveluita helposti löydettävissä sekä palvelupolku mietittynä valmiiksi, (ennaltaehkäisyä seurantaan)
- Huomioida, että työhön vaikuttaa ilmapiiri, ympäristö, rakennukset ja yksilöllisyys ja näihin erilaiset työkalut
- Antaa resursseja ja aikaa tälle työlle (tai muutokselle)
- Kun työntekijä kokee tulleen kuulluksi, työntekijän on hyvä olla.

9.1.4. Harri HR-henkilö, suuri työnantaja, jolla on useita eri työrooleja

HARRI HR-HENKILÖ, suuri yritys Paljon eri rooleja, perinteiset avaimet työkykyyn



- Laaja kysymys, pitkät perinteet, suuret perinteet, pitkäjänteistä työtä

MITÄ TYÖKYKYYN LIITTYY

- Työkykyjohtamisen polku koskee kaikkia
- Eri keinoja kuten: Osapäivä-, työeläkeopiskelu, selkeä tehtäväkuva, vastuu omasta työkyvystä (työmarkkinakelpoisuus)
- Joustomahdollisuuksia vuorotyöhön, miten tukea ja keventää töitä (ennaltaehkäisevät polut)
- Perhevapaita kannustetaan

ODOTTAA ALUSTALTA: Etsisi tietoa TTL, STM:n sivuilta, kaipaisi benchmarkattua tietoa ja testejä mitä voi suoraan hyödyntää ettei tarvitse niitä itse kehittää

HAASTEET

- Korona-aikana joutunut lomauttamaan henkilöstöä
- Suuret työkyky-kustannukset
- Eri roolitukset
- Muualla ei vastaavaa firmaa
- Pitkät perinteet
- Johto päättää

MITÄ HAKEE PALVELULTA

- Benchmarkattuja ideoita muilta vastaavan alan isoilta firmoilta
- Vertaistukea eri rooleille, poluille ja työkykykokonaisuuteen
- TTL:n raportteja

MITÄ ENNALTAEHKÄISYYN

- Toimivat prosessit, roolitukset, tukikeinot
- Eri keinojen hyödyntäminen ja käyttäminen
- Vinkkiesimerkkejä
- TTL:n kanssa keskustelumahdollisuuksia ja chattipalvelua matalankynnyksellä
- Ennakoivia mittareita eläkevakuuttajien kanssa
- Kyselyjä, testejä
- Chat tai sähköposti tueksi

9.1.5. Eino Esihenkilö, pieni 12 hlön yritys, henkilöstö on ainut voimavara

EINO ESIHENKILÖ, pieni 12 hlön yritys, panostettu työkuultuuriin "Henkilöstö on ainut voimavara, omaisuus, pitää panostaa heihin."



"Mitä voisimme tehdä että mielemme pysyy kasassa, ettei menisi niin vakavaksi ettei tarvitse ammattilaisen apua."

MITÄ TYÖKYKYYN LIITTYY

- Oman elämän tasapaino esim. työ ei valtaa muilta elämän alueilta: ei liian pitkää päivää, pieniä irtautumisia töissä
- Yhteen hiileen puhaltaminen, niin jaksaa töissä
- Sisustaminen, palapelit, legomeri, karkkihyllä, lankutus-haaste jne.

ODOTTAA ALUSTALTA: Miellyttävän visuaalinen, chat, keskusteluryhmät(sisäänkirjautuminen), testi ja testin tuloksista ohjaisi polulle, työkalupakki ja tutustua eri työyhteisöjen tapoihin

HAASTEET

- Kokee yksinäisyyden omassa työssään, koska pitää tehdä päätöksiä muiden puolesta
- Lisätietoa vinkkejä, varsinkin ihmisen henkinen jaksaminen,
- Ei jaksaa tehdä ylimääräistä työssään esim. mainostaminen, ns. turhat paperityöt
- Apua ja tietoa vahvistamaan työkykyä. Ei ole varma mistä tietoa kannattaisi hakea

MITÄ HAKEE PALVELULTA

- Vinkkejä, foorumia, vertaistukea "heimoa" muilta yrittäjiltä, jotka ovat samassa tilanteessa
- Vinkkejä miten muilla toimitaan, tutustua eri työyhteisöjen tapoihin --> kummiorganisaatio
- Nettisivulle testi, jonka tuloksista voisi ohjata polulle joka toisi informaatio kohdistua hlöön
- Työkalupakki

MITÄ ENNALTAEHKÄISYYN

- Tuki pienyrittäjälle
- Työkuultuuri muodostaa pohjan kaikelle ja on alati läsnä, matkan varrella muovautunut
- Työkyky saisi merkittävemmän roolin ja ettei HR:n ja työterveys, josta ensin nipistetään pois
- Konkretia mitä siihen voisi tehdä ja millä keinoilla voisi varmistaa myös tulevaisuudessa, konkretia hukkuu jonnekin--> merkityksellisyyttä korostettaisiin
- Vinkkilistoja

9.1.6. Hanna HR-henkilö, suuri, "edelläkävijä" yritys, kokee olevansa hyvä esimerkki

HANNA HR-HENKILÖ, suuri, "edelläkävijä" yritys Kokenut ja verkostoitunut, kerännyt ideoita digitaaliseen työkuultuuriin



• On hirveän olennaista, että työyhteisö, rakenteita ja tukimekanismeja huomioidaan eri tahojen kautta, johon yhteisö ympärillä liittyy. "

• Tullut ajoittain työ-asioita käsiteltäväksi

MITÄ TYÖKYKYYN LIITTYY

- Työkuultuuri, rakenteet ja tukimekanismit
- Esihenkilöt aidosti kiinnostuneita työntekijöistä
- Kokee ettei työkykyyn ole yhtä vastausta vaan organisaatio tarjoaa laajasti, kukin omaan tarpeeseensa
- Oman arjen ohjautuvuus, aikaa itselle ja perheelle, työterveyden puolelta huoli-chat

ODOTTAA ALUSTALTA: Etsisin työterveydestä, suomi.fi:stä, Työmarkkinatorista, Ilmarisen sivuilta, sivuja on paljon

HAASTEET

- 8-9 tytäryhtiötä: Konsernina muille tarjoamaan erilaisia palveluita, kevyellä kynnyksellä
- Eri sääntöjä eri maissa ja yrityksissä
- Pitää pysyä ajan hermolla koska kilpailu hyvistä työntekijöistä kovaa
- Jatkuva peilaaminen tuleviin trendeihin: Alalla huomioidaan kuultuuri ja arvot, työntekijän kanssa arvot olisi hyvä olla linjassa

MITÄ HAKEE PALVELULTA

- Verkostoitumiseen, saamaan sosiaalisia kontakteja, saamaan vinkkejä kollegoilta
- Vinkkilistaa
- Miten muilla menee vs. voisi itse esitellä vinkkejä

MITÄ ENNALTAEHKÄISYYN

- Työkuultuuri, yhteinen tekeminen Työyhteisön rakenteita ja tukimekanismeja huomioidaan eri tahojen kautta
- Työterveyden puolella huoli-chat, terapiapalvelut
- Esihenkilöt aidosti kiinnostuneita työntekijöistä
- Huomioida koko työntekijä: motivaatio, elämäntilanne, logistiset yhteydet, työyhteisö, kiinnostavat työtehtävät, oikeudenmukainen palkka, työ- ja vapaa-ajan tasapaino, etenemisen mahdollisuudet
- Ajankohtaista tietoa

9.2. Työnantajien haastattelut

Haastattelimme yhteensä yhdeksää pienyrittäjää ja työnantajaa Teamsin kautta. Suurimpana huolena heillä oli, että suurin osa heistä koki olevansa yksin ja työkyvyn edistämisen suunnitteluun ei ole aikaa.

Omat työkykyasiat on opeteltu itseksensä. Työkykyasioista he tunnistivat sosiaalisten suhteiden, sparrausavun, liikunnan, ruoan ja ergonomian tärkeyden. Pienyrittäjien oman ajan käyttö myös liikkumiseen ja itsestään huolehtimiseen vaihteli. Kenelläkään heistä ei ollut aiempaa kokemusta henkilöstöjohtamisesta. Korona-aika on eriyttänyt yrittäjät toimimaan kotona, eivätkä he tapaa edes asiakkaita kasvokkain. Eräs yrittäjä päätti palata takaisin perinteiseen työhön, missä saisi tavata kollegoita. Yritystä hän pyörittää siinä sivussa.

Kaikki heistä mainitsivat, että kaipaisivat sosiaalisia kontakteja, sparrausapua, benchmarkkausta, esimerkkejä tai vertaistukea. Muutama koki, että vertaistuki pitäisi olla keskusteluryhmätyylistä, jolloin olisi mahdollista keskustella avoimista haasteista ja kysymyksistä anonyyminä. Muutama koki, että he hyödyntäisivät mieluummin muiden esimerkkejä, mitä muut olivat kokeilleet ja missä onnistuneet. Kaikkien mielestä työkalupakki tai testit, jonka mukaan saisi kohdennettua tietosisältöä, linkki fysioterapiaan ja korvausten hakemiseen, olisi hyvä startti aiheeseen. Näin saataisiin mielenkiintoa etsiä lisää ratkaisuja ja kiinnostumaan työkyvyn hoitamisesta.

9.2.1. Työnantajan tietotaidot työkyvyn edistämiseksi

Työympäristöön ja -hyvinvointiin liittyviä velvoitteita, palveluita, keinoja tai kanavia ei usein tunneta työpaikoilla, eikä aina tiedetä mitä ja mistä niitä etsiä. Tämä johtuu osittain siitä, että tietoutta ennaltaehkäisyyn, tukeen ja työkyvyn ylläpitoon ei ole tai palvelut ovat hajallaan, jolloin hakijalla ei ole aikaa etsiä ”parasta linkkiä”. Jos tietoa haetaan netistä, tarkoituksenmukaisia ja tarkkoja hakusanoja ei tiedetä tai muisteta. Ongelman ratkaisuna voisi olla sivustolla tekoälyn ja koneoppimisen käyttö. Se voisi helpottaa tiedon löytämistä, luokittelua ja soveltamisesta sekä auttaa hallitsemaan hajautettua tietoa, sen laatua ja käytettävyyttä.

Jotta työnantajat saadaan sivuston käyttäjiksi, he kokivat, että sivustolle pitäisi saada jokin ”koukuttava asia”, pakote hakea tietoa, kysely tai testi, joka kohdentaisi tietoa vain heille, ettei sitä tarvitsisi etsiä laajalta sivustosta. Tiedon pitäisi olla miellyttävän visuaalista, sisältää ”työkalupakki” tai vinkkilista, joita ei tarvitse itse muokata.

Kaivattiin myös parhaimpia toimintatapoja ja käytäntöjä. Esimerkiksi vuosikalenteri, jonka avulla voisi tarkastaa asioita ja muistaa aktivoida itseään, jolloin tehtävät tulisivat pienemmissä osissa ja olisivat helpompia työn ohessa hoitaa. Samalla muutama haastateltava totesi, että työkyvyn ylläpitoon kaivataan aikaa ja resursseja, jotta muutos olisi pysyvää, muuten se on iso palanen hoidettavaksi.

Useat pienyrittäjät mainitsivat, että koska toimivat yksin, he kaipaisivat foorumeita tai vertaistukea, paikkaa, missä keskustella muiden kanssa kokemistaan haasteista luottamuksella. Myös muiden antamat esimerkit ja esittelyt kiinnostivat.

9.2.2. Mitä ja millaisia palveluita voisi sisältää

Haastattelujen perusteella pienyrittäjät ja työnantajat kaipaisivat tietoa ja tukea siitä, mitä työkykyyn liittyy, sillä heidän mielestään aihe on laaja. Useimmat heistä olivat sitä mieltä, että sivun on hyvä olla virallinen, ja noin puolet heistä koki, että se voisi olla myös visuaalinen.

Haastatteluissa muutama mainitsi, että HR ja työterveyden rooli voi olla pakollinen paha, josta ensimmäisenä nipistetään. He kokivat, että konkretia on tärkeää eli millä keinoilla työkyvyn voisi varmistaa myös tulevaisuudessa. Tärkeää oli myös kertoa hyödyistä, miksi työkyky on tärkeää ja miten sen ylläpitoon ja tukemiseen päästään. Tärkeänä tietona he varsinkin pitivät sitä, mitkä ovat heidän vaihtoehtonsa ja onko mahdollista löytää edullisempi työterveyshuollon palveluntuottaja huolehtimaan heidän työkyvystään hinnakkaiden mammuttitoimijoiden sijasta.

Haastateltavat mainitsivat myös, että paikkakunnalta on helppoa löytää esimerkiksi fysioterapiapalveluita, mutta jaksamiseen liittyvissä ongelmissa, on hankalampi löytää matalan kynnyksen ”keskustelujuttuja”. Mainittiin, että kaivataan nopeita interventioita. Muutama nosti esiin mielen aipeuden eli jos mieli on jumissa, ei sille ole selkeää, nopeaa avuntarjontaa. Olisi hyvä, jos pienissäkin ongelmatilanteissa pääsisi avun piiriin. Koettiin, että lyhyet keskusteluavut vaikuttavat niin fyysiseen kuin psyykkiseenkin hyvinvointiin, ja samalla voi ratketa useita ongelmia.

Yrittäjien mielestä kevyempi sisältö on parempi, joka houkuttelee ja ohjaa ottamaan selvää. Testejä kaikki pitivät hyvinä ja tarpeellisina. Koettiin, että testi ohjaisi polulle, joka toisi tarvittavaa tietoa henkilölle ja ratkaisuja eri ongelmiin: mitä on toteutettu ja miten ne ovat toimineet. Muutama käyttäjä mainitsi, että myös soteuudistuksen kautta olisi hyvä saada tasa-arvoisempaa työterveyttä tai terveystalvuita.

Muita palveluita, mitä he kaipaisivat, oli työnkyvyn muistilista. Eräälle oli tuttu selkäliiton muistilista, ja hän mainitsi, että tämänlainen kalenteri tai sovellus voisi toimia, joka muistuttaa ”Kohta alkaa syksy: oletko tehnyt tämän...?” Osa koki, että puhelinosvellus toimisi henkilöillä, joilla puhelin on aina saatavilla. Siinä voisi olla muistutukset ja mitä kannattaa päivittäin, viikoittain huomioida työkykyyn liittyvissä asioissa. Jos vinkkilistoja löytyy, niin niiden merkityksellisyyttä korostettaisiin.

Jotta työnantajat tavoittaisi, asiaa pitäisi markkinoida kunnolla. Heidät voisi saada kiinni sähköpostilla, ellei se mene roskapostiin. Esimerkiksi tapahtumat voisivat olla hyödyllisiä. Silti huomioitiin, vaikka olisi kuinka mielenkiintoista niin kaikki eivät sinne osallistuisi tai huomaisi koko tapahtumaa.

Muutaman pienyrittäjien mielestä Suomen yrittäjien tiedottaminen Oulun seudulla on ollut hyvää. TE-palveluiden sivuja he pitivät vanhanaikaisina ja heillä ei ollut tietoa siitä, mitä siellä on tarjolla. Muita palveluita esiin nousi tasaisesti, kuten Terveyskylä, Suomi.fi ja elinkeinopalvelut. Kaksi mainitsivat, että koska työkyky on tärkeä kokonaisuus, tarvittaisiin oma nettisivu, jotta saataisiin tieto selkeästi koottua. Mitään pienempiä sivustoja, josta tietoa olisivat lähteneet etsimään, he eivät tienneet.

9.2.3. Matalan kynnyksen palvelut tärkeitä

Haastatteluissa kaikki yrittäjät kokivat, että matalan kynnyksen palveluita ei ole tai niistä ei tiedetä. Haastateltavilta nostivat tärkeänä seikkana matalan kynnyksen palvelut heille, joilla on huolia, että he saisivat nopeasti keskusteluapua.

Tärkeää olisi myös informoida pienyrittäjille heidän mahdollisuuksistaan siihen, mitä palveluita heille on tarjolla sekä mahdollisuuksia päästä kuntoutukseen ennen kuin ovat ”rikki”. Nyt useimmat liikkuvat tai venyttelivät, jos oli aikaa. Muuten he menivät julkisen lääkärin läheteellä fysioterapiaan, mutta muuta apua itselleen he eivät olleet keksineet.

9.2.4. Vertaistuki ja konkreettiset esimerkit

Pienyrittäjät kaipasivat vertaistukea. Vaikka heillä mahdollisesti oli toimiva työryhmä ympärillä, niin työnantajana he kokivat olevansa yksin ja näistä luottamuksellisista ongelmistakin on hankala jutella kenenkään kanssa. Kolme pienyrittäjistä mainitsi, että pitäisi olla jokin keskustelukanava, jossa tavata ja jutella tai kirjoittaa saman alan työnantajien kanssa ongelmistaan tai että voisi lukea samankokoisten ja saman alan HR:n tai työnantajien esimerkkejä liittyen työkykyyn, mutta myös muihin aiheisiin.

Eräs työnantaja oli ennen koronaa tavannut pienellä työnantajaporukalla, jossa he pystyivät luottamuksellisesti kertomaan kohtaamistaan asioista ja haasteista. Hän koki tämän olleen hyvä tuki yrittäjyytensä alussa. Hän kertoi, että nykyäänkin tälle olisi tarvetta. Toinen mainitsi, että jos saisi keskustelukanavan, jossa voisi lähteä pohtimaan nettialustalla jotain tiettyä asiaa, niin tämä pohdinta saattaisi auttaa myös muita toimijoita. Toki koska hän koki yksinäisyyttä, hän ajattelin, että voisi jossain vaiheessa olla mukava tavata muita toimijoita muutenkin.

9.2.5. Työkulttuuri ja työhyvinvointi koettiin todella tärkeäksi

Kaikki työnantajat kokivat, että työkulttuurilla on väliä. Työkulttuuriin kuuluu arvostava johtaminen, tekeminen/arvot, työntekijän omat vaikutusmahdollisuudet, esihenkilön tuki, kannustava kulttuuri, jossa pidetään kollegoista huoli ja tiedon kulku. Työntekijän sitouttaminen lisää hyvinvointia (Kuva 8 Työntekijän sitouttaminen)

Haastateltavien mielestä työkulttuuri alkaa jo perehdytystilaisuudessa, jossa kerrotaan, miten toimimme ja kuinka avoimesti voimme keskustella. Eräs haastateltava mainitsi, että roolien pitäisi olla toisinpäin kuin nykyisin usein on. Esihenkilön pitäisi olla apuna työntekijälle. Esihenkilö kysyy, ”Miten voin olla avuksi?”, kun uusi elämäntilanne, kuten äitiys, ikääntyminen jne. tulee vastaan.

Kun työntekijä tulee kuulluksi, hän kokee arvostuksen tunnetta ja sitoutuu työntekemiseen. Häneltä voisi esimerkiksi kysyä: ”Mitkä vuorot sinulle parhaiten sopivat?” Jolloin työntekijä kokee pystyvänsä vaikuttamaan työhönsä ja saa motivaatiota. Muita kommentteja kulttuuriin liittyen:

”Työkyky nähtäisiin laajempänä kokonaisuutena”

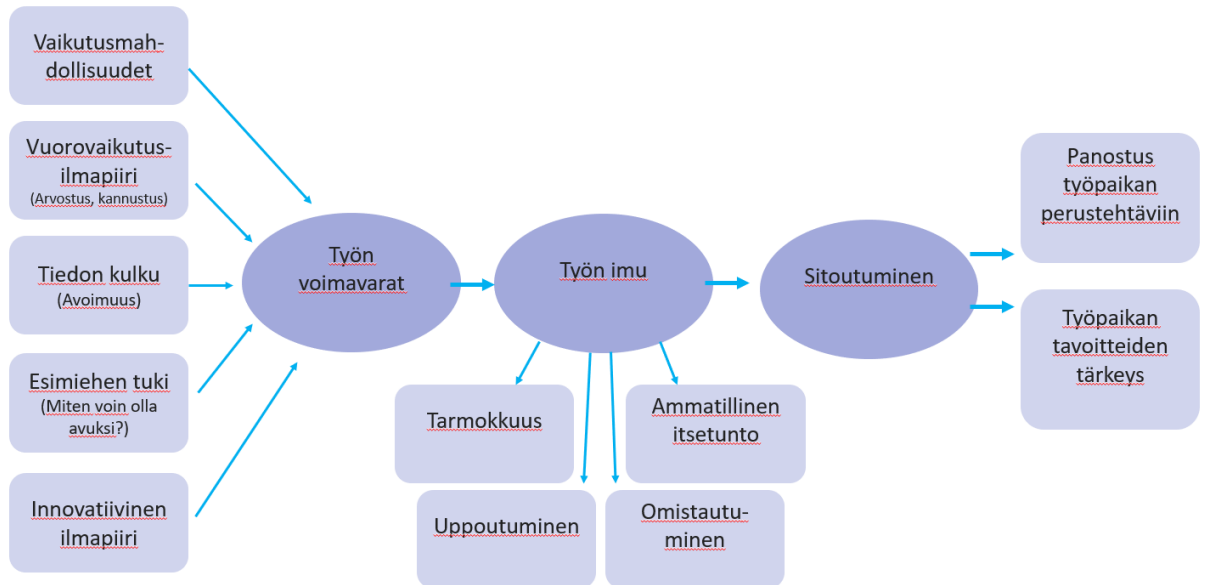
”Esihenkilön pitää jakaa arvot ja näyttää mallia”

”Tuntuu että työhyvin vointi on pakollinen paha”

”Jaetaan työt reilusti ja kerrotaan että arvostetaan”

”Ihmiset ovat yksinkertaisesti väsyneitä, eivät saa riittävästi unta tai päivän ainoa keino purkaa stressiä on tauot, mutta siihen että tulisi tavaksi työpaikalla on pitkä loikka. Esihenkilön pitää muuttua”

”Muutenkin vietetään aikaa yhdessä, bänditreeni, saunominen, leffan katsomista, niin siitä tulee luonnollinen keskusteluyhteys, aito vuoropuhelu ”



Kuva 8 Työntekijän sitouttaminen

9.2.6. Työkulttuurin rakentaminen

Muutama yritys oli panostanut työkulttuurin kehittämiseen ja he kokivat, että heidän työntekijöillään oli hyvät avaimet työhyvinvoinnin ylläpitoon. Toinen niistä oli 12 henkilön yritys ja toinen iso organisaatio. Molemmista kerrottiin, että työkykyyn liittyy yksilö ja hänen elämäntilanteensa sekä hänen fyysinen ja psyykinen terveytensä.

Heidän mukaansa työhyvinvointiin kuuluu myös edellä mainitut kannustava, osallistava työkulttuuri, motivaatio, logistiset yhteydet, kiinnostavat työtehtävät, joihin pystyi jossain määrin vaikuttamaan, työ ja vapaa-ajan tasapaino ja pienet yhteiset touhut työn ohessa.

Molemmissa yrityksissä huomattiin, että työntekijöiden hyvinvointitilannetta pitää päivittää säännöllisin väliajoin. Esimerkiksi aiemmin oli tarvetta vapaa-ajan tuelle esimerkiksi liikunta- ja kulttuuriseteleille. Tällä hetkellä työhyvinvoinnin varmistamiseksi tärkeitä ovat työnjoustot, työntekijän kuuleminen ja tauotus, jota voi olla vaikka mindfulness, Molemmat yritykset tukivat työpäivän sujuvuutta myös pienillä tauoilla. Tauot oli rakennettu siten, että tarjottiin kahvitauolle jotain aktiivista

tekemistä. Molemmilla oli palapelit tai pelejä käytössä, oli kirjoja jne., joilla saa ajatukset hetkeksi pois työstä.

Molemmissa oli hyvä työterveys, josta isommalla organisaatiolla oli käytössään kevyen kynnyksen työkykypalveluita kuten huoli-chat, työterveyschattia ja terapiapalveluita. HR:n henkilö mainitsi, että ilahduttavan paljon käytetään terapiapalveluita, stigmaa ei ole ollut havaittavissa.

Nämä kaksi työnantajaa ja liiton haastateltava kertoivat kokemuksensa työkuulttuurin päivittämisestä. Jos työkuultuuria muutetaan, ollaan työntekijöihin yhteydessä ja selvitetään, millainen kulttuuri on nyt ja mitä muutettavaa siinä on. Työkuulttuuri tehdään yhdessä ja sen muutokseen pitää antaa vinkkejä, aikaa ja resursseja, että voidaan aidosti uudistaa eikä tekouudistaa. He huomioivat, että työntekijöiden elämäntilanteet muuttuvat ja myös näihin muutoksiin pitää panostaa.

Uuden kulttuurin avainsanoiksi mainittiin arvostava johtaminen, tekemisen, arvot voi allekirjoittaa, joustava työympäristö, joka käsittää työajanjoustot, mahdollisesti sijainnin tai mitä työvälineitä työrooliin kuuluu. Tärkeänä koettiin myös, että esihenkilö tai muu mentori, koordinaattori on tukena työelämän vaihtuvissa tilanteissa. Tärkeänä painottui myös tauot ja ergonomia.

Tässä vielä listaus luetelluista asioista:

- Yrittäjän ja työntekijän kuunteleminen ja heille merkityksen luonti. Aikaa myös vapaalle ja palautumiseen.
- Tukirakenteet kuntoon: työn jousto, työnrakenteet, jotta voidaan tukea työntekijää elämän tilanteiden muutoksissa (terveys, lapsen syntymä, huolet, ikääntyminen, vanhemmista huolehtiminen, maailmantilanne (korona, sodat), kouluttautuminen)
- Matala kynnyks saada apua myös yrittäjille (työterveys tai kunnallinen puoli. Siinä kaivattiin ”huolichattia”, keskustelutahoa, jotta saadaan asia nopeasti ratkaistua, testejä, joissa voi katsoa miten menee)
- Ennaltaehkäisevä tuki ja tietotaito (Kohdennettu sisältö tarvittuun tarpeeseen, kuuntelu / keskustelutuki huoliin, sparraustuki muuttuviin tilanteisiin, vertaistuki jne.)
- Vertaistuki työnantajalle (ja työntekijälle) ja konkreettisen esimerkit työnantajalle, osa firmoista voi esitellä toimintatapojaan
- Taukojen ideointi: Kevyttä toimintaa työpaikoille (Ensin tutkittava mitä se voisi olla) Palapeli pöydälle, mindfulness, kännykkäsovellus, hedelmiä, lankutushaaste tmv., ajoittaiset testit: ”Miten menee”, joissa on kyselty eri työroolin tarpeita (tarvitseeko tukea, ergonomiaa, työnjoustoja, miten kokee missä on kahden vuoden kuluttua, jaksaminen, nukkuminen, terveys (fyysinen ja psyykinen puoli), löytyykö tukea arjessa)
- Helsingin Sanomien kesäkuun artikkelissa työterveyspsykologi Tanja Lappi ja työterveyslaitoksen johtaja Pauliina Mattila-Holappa listasivat viisi tyypillisintä asiaa joihin keskittymällä voi ennaltaehkäistä työuupumusta:

- Työmäärä (Työpaikkakulttuuri, hyvä esihenkilötyö ja tiiminjohto: ”Hyvinvointia tukevassa työkuulttuurissa lähdetään aina konkreettisista olosuhteista”)
- Onnistumisen kokemukset (Odotusten ja tavoitteiden saavuttaminen)
- Oikeuden mukainen kokemus (Työpaikkailmapiiri ja sen keskustelukulttuuri)
- Arvojen mukainen työ (Merkityksellisyyden saaminen)
- Työn sujuvuus (Konkreettinen työajan suunnittelu)

9.2.7. Työkykyjohtaminen

Kun tarkensimme kysymyksen hyvään työkykyjohtamiseen, se tarkoittaa kuuntelevaa kohtaamista, pitkäjänteistä ja tavoitteellista arjen johtamista ja kehittämistä. Parhaimmillaan työkykyjohtaminen läpileikkaa koko organisaation ja näkyy siinä, miten ihmisiä kohdataan ja johdetaan, miten työt suunnitellaan, mistä ihmisiä palkitaan.

Työkykyjohtamisen haastateltavat kokivat, että pitää antaa aikaa ja resursseja. Työntekijöistä huolehtinen ei onnistu vasemmalla kädellä, vaan koko johdon pitää antaa esimerkkiä kannustavasta kulttuurista ja saada sen eri rooleille eri työkyky mahdollisuudet, jos roolit tai työpaikkojen sijainnit ovat sen verran erilaiset. Huomioitiin, että toki työntekijälläkin on oma vastuunsa ja se on hyvä jokaisen ymmärtää. Eli työkykyjohtamisessa ovat kaikki mukana (Kuva 9 Työkykyjohtaminen)



9

Kuva 10 Työkykyjohtaminen

9.2.8. Pienten ja isojen yritysten eroja tarpeisiin liittyen

Haastateltavat kokivat, että pitää huomioida erityisesti pienet yritykset ja yrittäjät, sillä he pärjäävät työkyvyn ylläpidossa heikoimmin. Mikro- ja pienyrittäjät eivät useinkaan hanki työterveyspalveluita itselleen, vaikka heidän työssä jaksamisensa merkitys kansantaloudelle on suuri. Heillä on myös vähemmän resursseja käytettäväksi työterveyteen, ja he tarvitsevat eniten sekä tiedollista että terveyteen pohjautuvaa tukea.

He kokivat, että toimivat ja ovat ongelmiansa kanssa yksin. Työterveydestä ei saada tarvittavaa tukea, ellei ole rikki tai tarvittavaa tukea ei sieltä löydä, joten hyöty jää vähäiseksi. Keskeisiä tietoja työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin liittyen löytyy työterveyshuoltojen sivuilta vaihtelevasti. Työpaikat eivät miellä oman työterveyshuoltonsa sivustoja olennaisiksi tietolähteiksi työympäristöön ja työhyvinvointiin liittyvissä asioissa.

Isoilla toimijoilla on vähintään jonkinlaiset prosessit ja toimintamallin. Heillä on laajempi kokemus työterveyshuollon kanssa toimimisesta ja tietävät mitä sieltä voi saada. Toki heidän prosessinsa voivat olla vanhanaikaisia ja työntekijä ei välttämättä saa tarvitsemaansa tukea ja arvostusta, jos esihenkilö ei toimi työhyvinvointia edistäen.

9.2.9. Toiveita ideaalimaailmaan

Haastattelun viimeisenä kysymyksenä kysyimme ideaalia siitä, minkä he nostaisivat työkykyyn liittyen tärkeimmäksi asiaksi, jota kehittää yhteiskunnallisella tasolla:

”Hyvinvoivia ihmisiä tulevaisuudessa, ihminen kokee tulleensa kuulluksi, tekee merkityksellistä työtä ja tahtoo toimia sen työpaikan hyvinvoinnin eteen omana yksilönään. Ymmärretään eri töiden luonteet, että välillä on rauhallisempaa ja välillä kiireisempää, että muodostaa kokonaisuuden niin toimisi kaikesta parhaiten. Siinä vaiheessa, kun työntekijä haluaa tehdä työpaikan hyväksi, niin ollaan oikeilla linjoilla.”

”Päästään siihen, ettei eletä tehdäksemme töitä vaan teemme työtä elääksemme. Kaikista tärkein ihmisellä pitää olla muukin kuin työ, että jaksaa. Sun täytyy päästä palautumaan ja tekemään mitä nautit, että voit mennä duuniin eikä tarvitse itkeä työpäivän jälkeen.”

”Huomioidaan, että henkilöstö on ainut voimavara, omaisuus. Sitä ei ole varaa menettää ja on hyvä olla, ettei kuormittaisi enempää, liittyy vapaa-aikaan, asunnon ostoon tai jos lapsi on sairas, keskittymiskykyyn. Soveliasta keskustella työyhteisössä, mutta pyritään kannustavaan ilmapiiriin, että voi nostaa ja voidaan porukalla miettiä, voidaanko tukea ja miten.”

”Tärkein juttu mikä nousee tästä, koskee koko sote-uudistusta. Yhteiskunnan murrokseen, ihmisiä, pienyrittäjyys lisääntyy enenevässä määrin ja ihmisillä, joilla ei ole työnantajaa, joka on kiinnostunut työkyvystä, niin pienyrittäjille ja heidän

terveydenhuoltansa ja sen työkaluja työterveyshuolto murtuu ja toivon, että kahden portin systeemi saadaan murrettua ja olisi yhdenvertainen eli että myös pienyrittäjälle olisi työkyky jne. apua.”

”Ainakin tällä hetkellä tuntuu, että tärkeintä mitä kaipaisin, on lisätietoa ja vinkkejä ihmisen henkiseen jaksamiseen ja mielenterveyden heikentymisen ennaltaehkäisyyn. Mitä voisimme tehdä, että mieleemme pysyy kasassa, ettei menisi niin vakavaksi, ettei tarvitse ammattilaisen apua. Tuntuu että muut työkykyyn liittyvät asiat ovat helpommin käsiteltävissä: nukkuuko, syökö ja liikunta. Ajatuksena on ymmärrettäviä, mutta henkisen hyvinvoinnin, laajennetun psykologiseen, mistä tietää onko liian myöhäistä? Voiko asioille tehdä ennaltaehkäisevästi jotain? Että olisi jotakin, itsellekin erittäin tärkeää, vaikeita asioita kun loppuun palaminen, että vaikuttaa koko ihmiseen.”

”Jos äänestävänä kansalaisena saisi päättää, niin pitäisi saada enemmän esim. STM:n antamaa ohjeistusta [työhyvinvoinnin edistämiseen]. Jos ohjeistusta, informointia ja mainontaa lisätään, niin työnantajille tulee myös enemmän painetta lisätä tämän suuntaista toimintaa.”

”Työkulttuuri on pikkuhiljaa muovautunut ja muodostaa kulttuurin, porukan näköinen, aina voi muuttaa ja kehittää työyhteisöä ja ergonomiaa. Tuntuu, että hyvin vähän yhteisöenergiaa tutkitaan ja rekry on haastavaa, että saadaan toimiva henkilö kokonaisuudelle.”

”Työterveyteen luotetaan koko ajan enemmän ja enemmän valtiontasolla. Mikäli työterveys (eli työnantaja) ei tarjoa palvelua sairauteen, jää se todennäköisesti hoitamatta, koska kunnalliseen hoitoon ei pääse. Työterveyden pitäisi olla nopea väylä saamaan oikeanlaista hoitoa, ei kuitenkaan niin, että kustannukset kaatuvat työnantajan niskaan. Tukea kaipaisi eritoten pitkien sairauslomien kustannuksiin. Myös yrittäjien hyvinvoinnista olisi syytä pitää huolta.”

” Tarvitaan selkeät syy-selkeys-yhteydet ja mistä lisätietoa on saatavilla. Oura-sormukset, sykkeet korkealle, jos ihmisiä kiinnostaa seurata omia kehon toimintaa”

Haastateltu it-työnantaja mainitsi, että he olivat suunnitelleet sovelluksia pienelle työporukalleen [tukemaan työhyvinvointia]. ”Everyday psykologist”- sovelluksen idea on, että sille on helppo kertoa omasta jaksamisestaan päivittäin. Problemaattori-sovellukselle sai kirjoittaa ongelmia ja ahdistuksen aiheita ja ”Unelmaattori” - sovellukselle saattoi kertoa työntekoon liittyvistä haaveista. Työntekijät vastasivat sovellusten kysymyksiin anonyymisti ja tykypäivillä käytiin läpi tuloksia ja pohdittiin, mitä tulosten perusteella voitaisiin kehittää ja mitä unelmista pystyttäisiin toteuttamaan. Työntekijät kokivat sovellusten käytön positiivisena.

9.3. Yhteenveto työnantajien haastatteluista

Haastattelimme pienyrittäjiä, työnantajia, Super-liiton, TTL:n ja Mielenterveydenkeskusliiton edustajia. He mainitsivat, että työkyvystä löytyy materiaalia, mutta ennaltaehkäisy on tuntemattomampi käsite, mutta heidän mielestään kiinnostava. He kokivat, että on tärkeää saada tietoa asiasta, huomioida pienyrittäjien ongelmat sekä saada heille ja muille työnantajille matalan kynnyksen palveluita.

Tärkeänä he mainitsivat mielen palvelut kaikille ja miettivät, miten niitä voisi tukea parhaiten. Osa mainitsi, että olisi hyvä, että pääsisi nopeasti juttelemaan ammattilaiselle tai kanssatoimijalleen, jolloin tiettyjä haasteita voisi myös ratkaista eri esimerkkien avulla.

Aineiston perusteella palvelukanavien käytössä ja hyödylliseksi kokemisessa on työpaikkakohtaista eroa, joten on tarpeen luoda tiedottamisen muotoja ja konkreettisten toimintamallien markkinointia erityyppisille työpaikoille. Useat mainitsivat, että kalenteri tai kännykkäsovellus tai jokin muu muistuttava tekijä olisi hyvä, että osaisi huomioida myös oman työkykynsä.

Muutamit toivat esiin toiveen, että olisi olemassa yksi verkkoportaali, jossa olisi paljon tietoa työkykyyn liittyen. Koska eri toimijoilla on omat työterveys ja työturvallisuusasioista tiedottamisen kanavansa, tiedon saaminen työnantajalle on hankalaa.

Haastateltavat mainitsivat, että sähköposti voisi toimia tiedottamiseen, mutta myös tapahtumat ja markkinointi (kuten koronatapauksessa) olisi hyvä tehdä, sillä asia on tärkeä. Esimerkiksi Suomi.fi -sivusto tiedetään, mutta ei tunneta sen sisältöjä. Useat tunnistivat myös Työmarkkinatorin ja Terveyskylän.

9.3.1. Suomen Yrittäjät

Haastatteluissa nousi esiin mahdollisena aktivoivana tahona Suomen Yrittäjät, sillä yrittäjät kokivat, että heillä on aitoa kokemusta heidän ongelmistaan. Tämän vuoksi otimme yhteyttä Suomen Yrittäjiin ja saimmekin heiltä tilastotietoja pienten- ja keskisuurten yritysten jaksamisesta (Liite 4: Suomen Yrittäjien tilastotietoja yrittäjien jaksamiseen liittyen). Aikataulun vuoksi haastattelua ei saatu järjestettyä.

9.4. Työntekijät

Työntekijöiden tarpeita tuotiin esille työpajoissa. Lisäksi työntekijöiden tarpeiden kartoittamiseen käytettiin some-keskusteluja Twitterissä ja LinkedInissä.

Työntekijöiden toiveet kohdistuivat läsnä olevaan kohtaamiseen ja johtamiseen, työn joustoihin ja mahdollisuuksiin muokata työtä joko uudelleen koulutuksella tai esimerkiksi lisäresurssia saamalla.

Tärkeäksi koettiin myös hyvä työterveyshuollon palvelu, oman tilan seurantaan keskittyvät sovellukset tai että työpaikalla olisi mahdollisuus nollata ajatuksia.

Aamulehdessä ja Helsingin sanomissa julkaistiin 20.6.2022 Sakari Hällforsin kirjoittama artikkeli viidestä syystä, jotka ovat monen työuupumuksen taustalla, ja jotka kaikki olisivat hoidettavissa kuntoon työpaikalla. Artikkelin mukaan ne ovat:

1. Työmäärä
2. Onnistumisen kokemukset
3. Konfliktit työpaikalla ja oikeudenmukaisuuden kokemus
4. Arvojen mukainen työ
5. Työn sujuvuus

Työntekijöiden kohderyhmäprofiilien määrittelyssä ja tarvekartoituksessa otettiin huomioon myös ko. Aamulehden ja Helsingin Sanomien artikkeleiden keskustelut 20.5.2022.(Aamulehti, Helsingin Sanomat.)

Työntekijöiden kohdennettujen, yksilöllisten sisältöjen valinta tulee eteen jatkokehitysvaiheissa, joten tässä vaiheessa toteutettiin vain esimerkinomaisesti muutaman työntekijän käyttäjäprofiilit:

9.4.1. Tuomo Työntekijä, pienessä yrityksessä töissä

Tuomo Työntekijä, pienessä yrityksessä töissä Ei ole isoa työterveyttä, ei tiedä mitä tekisi



- Ei ole täysin työkykyinen
- Taloudelliset huolet, huoli työn jatkumisesta
- Ei jaksa itse ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon

MITÄ TYÖKYKYYN LIITTYY

- Työnohjaus toimitusjohtajalle
- Apu yrittäjille
- Avoin työkuulttuuri, sosiaaliset kontaktit myös korona-aikana
- Porehdytyksessä tietoa työterveydestä, roolista, jaksamisesta jne.

ODOTTAA ALUSTALTA: Googlettaisin, matalan kynnyksen palveluita ja kuka ne maksaa, etsisi tietoa

TARPEET

- Apua ja tietoa vahvistamaan työkykyä
- "Työterveyteen luotetaan kokoajan enemmän, mikäli työterveys (eli työnantaja) ei tarjoa palvelua sairautteen, jää se todennäköisesti hoitamatta, koska kunnalliseen hoitoon ei pääse. Työterveyden pitäisi olla nopea väylä saamaan oikeanlaista hoitoa, ei kuitenkaan niin, että kustannukset kaatuvat työnantajan niskaan. Tukea kaipaisi eritoten pitkien sairaslomien kustannuksiin. Myös yrittäjien hyvinvoinnista olisi syytä pitää huolta."

MITÄ HAKEE PALVELULTA

- Pitäisi olla matalankynnyksen palveluita helposti löydettävissä sekä palvelupolku mietittynä valmiiksi, (ennalta ehkäisyä seurataan)
- Johdon tuki edesauttaa ratkaisujen löytämistä
- Työnantajat ymmärtäisivät että ennalta ehkäisy on kustannustehokasta
- Resursseja työkykyyn
- Hoidetaanko työympäristö kuntoon vai yksittäisiä työntekijöitä, ratkaisun löytäminen

MITÄ ENNALTAEHKÄISYYN

- Yrittäjien ja maatalousyrittäjien huomiointi
- Työyhteisö, joku voi auttaa kuormassa " Voi sanoa että nyt huolettaa, väsyttää"
- Yrittäjille kattava työterveys pienellä hinnalla
- Työpaikalla selkeä prosessi varhaiselle tuelle: Työpsykologi, työkyökoordinaattori
- Keskustelu esihenkilön kanssa

9.4.2. Timo Työntekijä, isossa yrityksessä töissä

Timo Työntekijä, suuri firma Paljon eri rooleja, perinteiset avaimet työkykyyn



- Elämän tilanteen muutos
- Kiirettä
- Hoitaa vanhempiaansa

MITÄ TYÖKYKYYN LIITTYY

- Työkykyjohtamisen polku koskee kaikkia
- Eri keinoja kuten: mahdollisuus vaikuttaa töihin
- Joustomahdollisuuksia vuorotyöhön, lyhennetty työaika, apuvoimia töihin
- Perhevapaita kannustetaan

ODOTTAA ALUSTALTA: Etsii lisätietoa jaksamiseen, etsii mahdollisuuksia, työn jouston tuet

TARPEET

- Avoin työkuultuuri
- Kuunteleva esihenkilö
- Organisaatiolla työkaluja työntekijöiden työnjoustoon
- Organisaatiossa eri työtehtävien mahdollisuuksia
- Uudelleen koulutus

MITÄ HAKEE PALVELULTA

- Lyhennetty työaika (joustoa töihin)
- Mahdollisuus vaikuttaa töihin, työnmukauttaminen, työnkierto
- Osaamisen kehittämisen tukeminen
- Työnantajat ymmärtäisivät että ennalta ehkäisy on kustannustehokasta
- Yleinen asennepiiriin vaikuttaminen

MITÄ ENNALTAEHKÄISYYN

- Avoin työkuultuuri
- Kuunteleva esihenkilö
- Organisaatiolla työkaluja työntekijöiden työnjoustoon
- Aikaa ja resursseja
- Organisaatiossa eri työtehtävien mahdollisuuksia
- Uudelleen koulutusmahdollisuus

9.5. Työterveyshuollon ja TTL:n toimijat

Työterveyshuollon toimijoilla on käytettävissään useita tutkimuksiin perustuvia toimintaohjeita ja mittareita työkykyyn liittyen, mutta ne otetaan käyttöön vasta, kun henkilö saapuu heidän luokseen eli jotain on jo tapahtunut. Heidän nettisivuohjeistuksessaan on tietoutta siitä, mitä työkykyjohtaminen on ja miten esimerkiksi osaamista voi kehittää, työntekoa organisoida, huolehtia tiedon kulusta ja perehdytyksestä sekä vaalia avointa työilmapiiriä, mutta heillä ei välttämättä ole tarjolla riittävän yksinkertaisia, konkreettisia ohjeita, joita noudattamalla toimintaa voisi kehittää.

TTL:n haastatteluissa kävi ilmi, että heillä on rajattu työkykykysely, mutta sitä ei aina kirjata, koska siinä on monta kysymystä ja se pitäisi pitää kirjata rakenteisesti. Numeroita on helppo taltioida, mutta itse avointa palautetta ei. Työnantajat saavat ennustearvoja ja yksityisillä on tekoälyyn perustuvia mittareita, mutta yhteistä työkykyyn liittyvää toiminnallisuutta ei ole. On haaste saada esim. kykyviisari samanlaisena käyttöön joka paikkaan.

TTL myös tuottaa työnantajille perinteisiä raportteja, jotka eivät valitettavasti kerro työnantajalle tarpeeksi tarkalla tasolla, mikä on työntekijöiden tämänhetkinen motivaatio ja työkyky. Isoimmat yritykset ovat tottuneet saamaan raportit sairauspoissaoloista ja riskimittareista, eivätkä tämän hetken tutkimusten kautta osaa kaivata muuta. On tutkittu, että työntekijän oma arvio työkyvystään kuvaa hyvin

todellisuutta. Jos työntekijä kokee työkykynsä matalaksi kahden vuoden sisään, silloin selkeästi tarvitaan apua.

On siis tiedossa, että pienyrittäjät eivät saa tarpeeksi tarkkaa tietoa ja vaikka TTL tuottaa palveluita, pienimmät yritykset eivät niiden parissa ole. Syytä tähän ei ole tutkittu. Huolta nousi esiin siitä, että pienyrittäjillä ja varsinkin maanviljelijöillä voi olla kovaa työstressiä ja samanaikaisesti isoja toimijoita valtaamassa markkinoita, jolloin jopa kiinteähintainen minimimaksu voi olla liikaa yrittäjille tukalassa taloudellisessa tilanteessa.

Mietittiin myös sitä, voisiko kansallisen työkyvyn digialustan omistajaorganisaatio olla esim. hyvinvointialueiden sosiaalipalvelut, jotka luonnollisesti ovat yhteydessä muihin toimijoihin. Yhtenä vaihtoehtona ohjaustahoksi esitettiin STM:n työkyvyn tuen neuvottelukuntaa.

10. Visio eli tavoitetila

Projektiryhmän työskentelyn tuloksena visioksi eli unelmaksi, jonka projektin työskentelyyn osallistuneiden mukaan olisi tavoiteltavaa saavuttaa, muotoutui seuraava:

Digialusta työpaikoille työkyvyn edistämiseen, vahvistamiseen, ylläpitämiseen ja tukemiseen.

Tavoitteena on siis toteuttaa kansallinen

- verkossa kaikkien saatavilla oleva
- kaikille työpaikkojen toimijoille (yhteisölle ja yksilölle) kohdennettu
- sekä työkyvyn heikentymisen ennaltaehkäisyä (edistäminen, vahvistaminen ja ylläpitäminen)
- että työkyvyn tukea (kun työkyky on heikentynyt) sisältävä ”palvelu”.

10.1. Kansallinen työkyvyn digialusta

Suomessa on useita, julkisin varoin toimivia alustoja, joilla on ajanmukaiset, toimivat ja ylläpidetyt tietojärjestelmät (sisällön ja datanhallintaan, julkaisuun ym.), sisällöntuotantoprosessit, asiantunteva henkilöstö ja organisaatioita ja verkostotoimijoita tukena tietosisältöjen tuottamiseksi.

Laissa valtion yhteisten tieto- ja viestintäteknisten palvelujen järjestämisestä (1226 / 2013), sen 3 §:ssä on säädetty valtion virastojen ja laitosten velvollisuudesta käyttää yhteisiä palveluja. Säännöksen mukaan:

”Valtion virastojen ja laitosten on käytettävä yhteisiä perustietotekniikka- ja tietojärjestelmäpalveluja, jollei valtion kokonaisarkkitehtuurin, tietohallintoon liittyvien yhtenäisen toiminnan kannalta tarpeellisten toimenpiteiden tai tieto- ja viestintäteknisten palvelujen yhteentoimivuuden taikka 2 §:n 3 momentissa tarkoitettujen seikkojen vuoksi organisaation ole välttämätöntä käyttää toiminnassaan tai sen osassa muuta palvelua...”,

tämän lisäksi lain 2 §:ssa määritellään yhteiset palvelut seuraavasti:

”Valtion yhteiset tieto- ja viestintätekniset palvelut ovat palveluja, joiden järjestämisestä vastaavat valtion viranomaiset, joita käytetään tai on tarkoitettu käytettävän yleisesti ja laajasti julkisten hallintotehtävien tukena, joiden järjestäminen

ei edellytä toimialakohtaisia ratkaisuja tai merkittävää toimialakohtaista osaamista, ja jotka perustuvat yleisesti käytettyihin tieto- ja viestintäteknisiin ratkaisuihin.”

Valtioneuvoston asetuksessa valtion yhteisten tieto- ja viestintäteknisten palvelujen järjestämisestä (132/2014) tarkennetaan, mitä näillä palveluilla tarkoitetaan. Asetuksen 2 §:ssä yhteisiksi tietojärjestelmäpalveluiksi on määritelty sekä viestinnän järjestelmäpalvelut että tiedon säilytyspalvelut, joiksi tietosisältöjen kerääminen ja tarjoaminen sisältöalustalla voidaan määritellä. On siis perusteltua, että julkisen, alkuvaiheessa erityisesti työpaikkojen toimijoille suunnatut sisällöt, tarjotaan olemassa olevan alustan avulla.

Mikäli edellisestä huolimatta haluttaisiin toteuttaa oma alusta, ja panostaa sen rakentamiseen, ulkoasun määrittelemiseen, käytettävyyden ja saavutettavuusdirektiivin mukaisuuteen ja toteutukseen sisällöllisen työn lisäksi, tulisi rahoitusta varata tähän vähintään 2-3 miljoonaa euroa, josta noin puoli miljoonaa kuluu alustan pystyttämiseen ja muu tekniseen kehitystyöhön. Tämän lisäksi on otettava huomioon se, että alusta vaatii ylläpitoa ja häiriötilanteisiin varautumista ja alustan ylläpitäjän kanssa on tehtävä pitkäaikainen sopimus, jotta voidaan varmistaa, että palveluun käytetyt resurssit eivät valu hukkaan. Hankinta olisi tehtävä hankintalakia noudattaen, ja se ylittää EU:n kynnyksarvon.

Myös vaikuttavan sisältökokonaisuuden kokoaminen, tietosisältöjen suunnittelu, verkoston muodostaminen, ylläpito ja sen toiminnan kehittäminen ja asianmukaisuuden varmistaminen vaativat henkilöstöresursseja. Joten hankerahoituksella saatavat resurssit on hyvä käyttää sisällölliseen kehittämiseen ja viestinnällisiin ponnistuksiin, joilla työpaikoille saadaan tietoa työkykyä edistävään toimintaan koottujen tietosisältöjen olemassaolosta.

Kokonaistaloudellisesti edullisin ratkaisu on jättää uusi alusta toteuttamatta ja sen sijaan lähteä aktiivisesti kehittämään sisältöjä jo nyt julkisin varoin ylläpidettyihin ja kehitettäviin alustoihin.

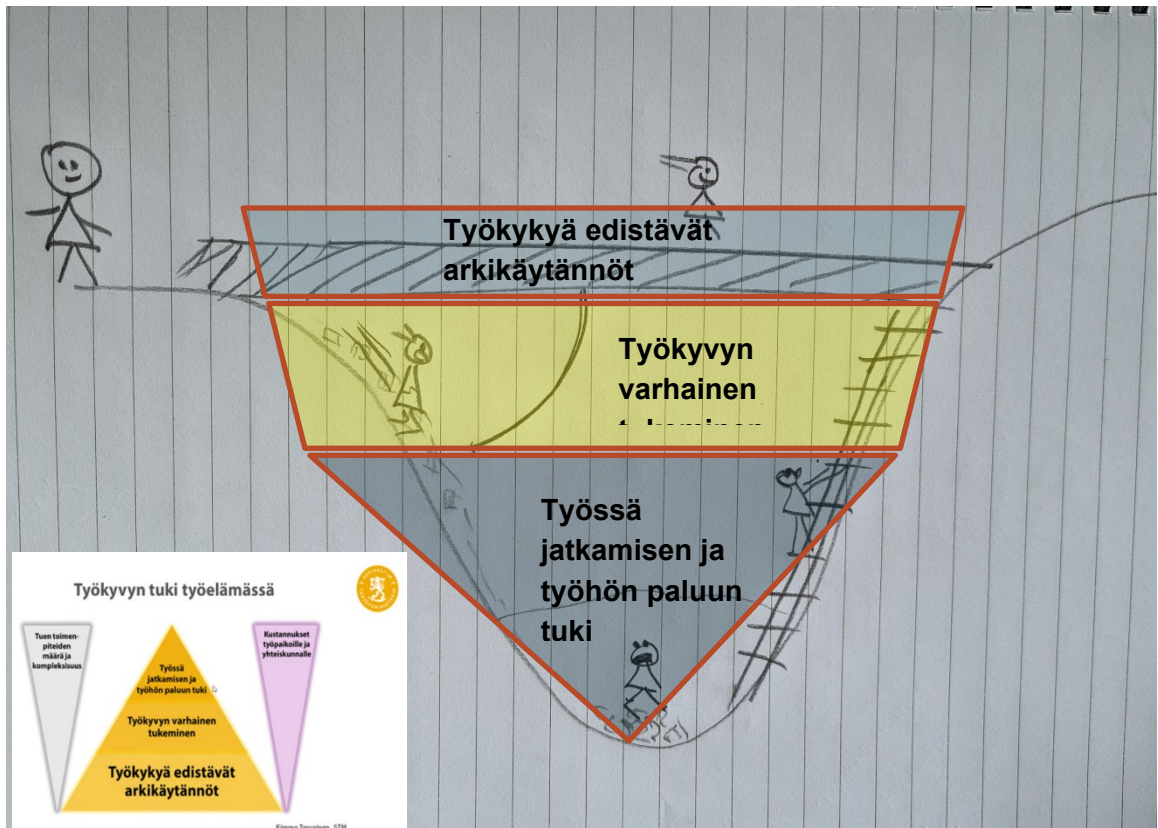
10.2. Työpaikoille

Työpaikoilla subjekteina, aktiivisina toimijoina, ovat niin sen johto, mahdolliset henkilöstöhallinnon ja henkilöstön kehittämisen parissa työskentelevät kuin työpaikan työntekijätkin. Työntekijälle kohdennetut sisällöt voivat olla hyödyllisiä myös työttömille ja työvoiman ulkopuolella oleville.

Työpaikoille kohdennettujen sisältöjen tavoitteena on saada työpaikat kehittämään toimintatapojaan, toimintakulttuuriaan ja menetelmiään, joilla vaikutetaan positiivisesti työpaikan kaikkien toimijoiden hyvinvointiin.

Yksittäisen työntekijän näkökulmasta työkyvyn voidaan ajatella olevan turvallinen silta, jota pitkin astellessa työntekijän työkyky säilyy ja hän voi jatkaa työuraansa hyvillä mielin.

Työkyvyn heiketessä työntekijä joutuu syystä tai toisesta luisuun, kohti kuoppaa, työkyvyttömyyttä. Luisun alkuvaiheessa avuksi voi joku heittää vielä vaikka köyden, jolla työntekijä saa heilautettua itsensä takaisin turvaan, mutta pahimmassa tapauksessa hän päätyy kuopan pohjalle, josta kiipeäminen tikkaita myöten on pitkä ja kallis prosessi. (Kuva 10 Työkyky työntekijän näkökulmasta ja toimet eri tilanteissa)



Kuva 11 Työkyky työntekijän näkökulmasta ja toimet eri tilanteissa

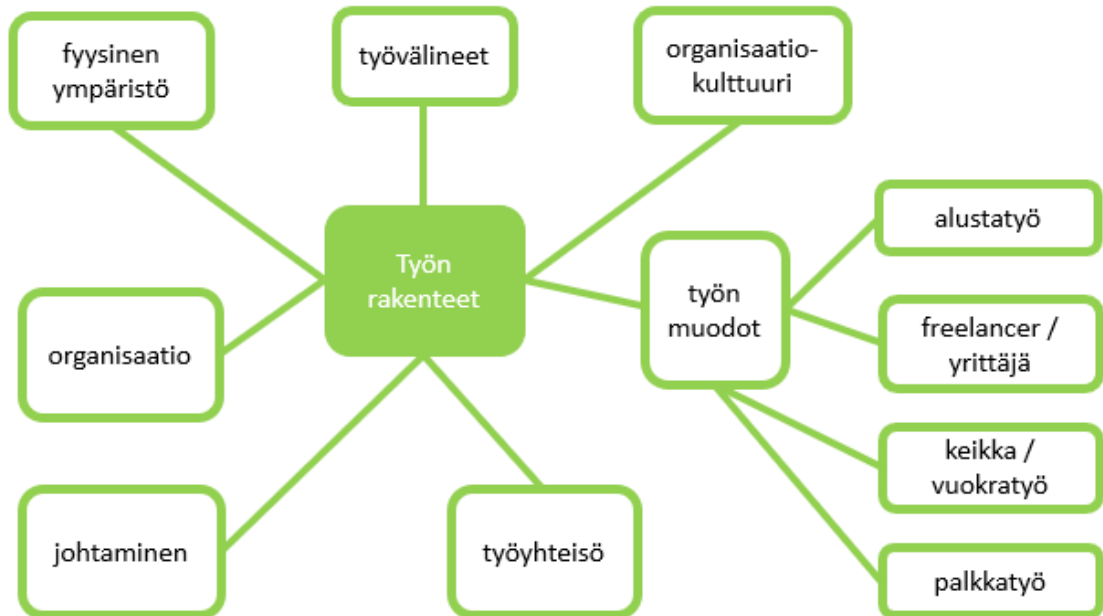
10.3. Työkyvyn edistämiseen, vahvistamiseen, ylläpitämiseen

Työkykyä edistävät, vahvistavat ja ylläpitävät toimenpiteet kuvataan usein arkikäytäntöinä, toimintatapoina ja menetelminä, joilla vähennetään työn kuormitusta (katso 4.7 Kyky tunnistaa työn kuormitustekijöitä).

Myös työn rakenteet (Kuva 11 Työn rakenteet) vaikuttavat työn arkeen. Muutokset työn muodoissa (katso 4.3 Työn muutokset) muuttavat myös työn fyysisiä ympäristöjä, asettavat erilaisia vaatimuksia työvälaineille ja vaikuttavat erityisesti, johtamiseen, organisaatioihin ja työyhteisöihin.

Nämä useat muutokset samanaikaisesti vaikeuttavat erityisesti esimiestyötä, sillä muuttuvassa maailmassa perinteiset johtamistavat eivät enää toimi.

Työpaikoille on saatava lisää tietoa toimintatavoista menetelmistä, joilla taklata muutoksista aiheutuvia haittoja ja edistää työpaikan toimijoiden työhyvinvointia.



Kuva 12 Työn rakenteet

10.4. Työkyvyn tukemiseen

Työkyvyn tukemisesta puhutaan, kun työkyky on heikentynyt. Tällöin työntekijän toimintakyky, voimavarat, osaaminen ja työn haasteet eivät ole tasapainossa. Tämä voi näkyä esimerkiksi kasvaneina sairaspöissaolojen määrinä tai työsuorituksen tason laskuna, haasteena uusien tehtävien oppimisessa tai se voi ilmetä henkilölle poikkeavana käytöksenä tai somaattisina oireina.

Työkykyjohtamisen tavoitteena on tunnistaa myös mahdolliset työkykyyn liittyvät haasteet ja puuttua niihin oikeilla tavoilla. Näin strategisesti määritellyt tavoitteet viedään käytäntöön. Aiemmin työkykyjohtaminen käsitettiin ns. varhaiseksi puuttumiseksi, mutta nykyisin työkykyjohtamista on laajennettu ottamaan huomioon myös työkykyä edistävät tavoitteet ja toimenpiteet.

11. Ehdotus kehittämispolulle

Tässä luvussa kansallisella työkyvyn digialustalla tarkoitetaan kokonaisuutta, jossa tietosisällöt, menetelmät ja työkalut on koottu yhteen (linkitetty) verkossa saatavilla olevaan sijaintiin työpaikkojen toimijoiden käytettäväksi.

Ensimmäisessä vaiheessa tulisi lähteä liikkeelle seuraavista kokonaisuuksista:

- Ohjausmallin määrittely
- Omistajatahon valinta, siihen liittyvät sopimukset ja resursointi
- Verkoston perustaminen sisältöjen suunnittelemiseen
- Alustan valinta ja siihen liittyvät sopimukset

Tämän jälkeen voidaan keskittyä sisältötyöhön:

- Kohderyhmätyön jatkaminen, sisältöjen tuotannon vaiheistuksen suunnittelu (verkostot)
- Tietosisältöjen kerääminen, kyselyiden, linkityksien ja sivustojen toteutus (verkostot)
- Viestinnän suunnittelu ja toteutus (verkostot)

Näiden toimenpiteiden jälkeen kansallinen työkyvyn digialusta voidaan julkaista.

Sisältöjen jatkokehitystä ei kuitenkaan kannata päättää hetkeksikään, vaan aktivoida jatkuvan kehittämisen malli, jotta verkostot pysyvät aktiivisina ja tietosisällöt ajantasaisina sekä laajentaa tietosisältöjä kattamaan kohderyhmäajattelun mukaisesti kaikki kohderyhmät.

Kehittämispolku nojautuu ajatukseen, ettei kokonaisuudella ole liiketoiminnallista markkinaa, jolla joku yksityinen toimija pystyisi rahoittamaan toimintaa tai tekemään sillä tulosta vaan kokonaisuus on hoidettava osana valtionrahoitusta, mielellään edullisesti ja tehokkaasti.

Seuraavassa käydään läpi tarkemmin kutakin kokonaisuutta:

11.1. Aikataulu

Tavoitetilan saavuttamiseksi ehdotetaan, että kehitystyö vaiheistetaan ja aikataulutetaan seuraavasti:

Tehtävät	2022		2023				2024- 2034
	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	
Ohjausmallin määrittely							
Omistajatahon valinta, sopimukset ja resursointi							
Verkoston perustaminen sisältöjen suunnitteluun							
Alustan valinta ja siihen liittyvät sopimukset							
Kohderyhmätyö, sisältösuunnittelun vaiheistus							
Suunnitelma tietosisällöistä ja niiden sijoittamisesta							
Tietosisältöjen kerääminen, kyselyiden, linkityksien ja sivustojen toteutus							
Viestinnän suunnittelu							
Viestinnän toteutus							
Kansallisen työkyvyn digialustan julkaisu							
Sisältöjen jatkokehitys							
Uusien sisältöjen miettiminen ja tuottaminen verkostossa							
Ylläpito							

11.2. Ohjausmallin määrittely

Jatkotyö on hyvä aloittaa määrittelemällä kansallisen työkyvyn digialustan ohjausmalli, määritellä ohjaamiseen käytettävät keinot, siihen varattavat resurssit, nimetä ohjaustyötä tekevät asiantuntijat ja resursoida heidät.

Tämän lisäksi olisi hyvä määritellä kansallisen työkyvyn digialustan strateginen omistajuus operatiivisen omistajuuden lisäksi.

11.3. Omistajatahon valinta ja resursointi

Työkyvyn edistäminen ja sen heikentymisen ennaltaehkäisy ovat laajoja teemoja, jotka koskettavat yhteiskuntaa laajasti. Työkykyasioissa on useita työpaikkojen ulkopuolisia toimijoita, joilla on kullakin oma roolinsa, esim. työterveyshuollon toimijat työpaikan terveyden edistämässä, työeläkeyhtiöt kuntoutustoimijoina, Työterveyslaitos tutkimus- ja kehittämisorganisaationa, Työturvallisuuskeskus työpaikkojen turvallisuuden kehittämisessä ja työsuojelun yhteistoiminnan parantamisessa, Valtiokonttori tukien myöntäjänä ja Kela kuntoutuksen ja rahoituksen lähteenä.

Työterveyslaitos on itsenäinen julkisoikeudellinen yhteisö, joka toimii sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalalla. Työterveyslaitos on työhyvinvoinnin asiantuntija, joka tutkii, palvelee ja kouluttaa. Työterveyslaitoksen toiminta perustuu monitieteiselle tutkimus- ja kehittämistyölle. Mikäli Työterveyslaitokselle halutaan antaa päävastuu, tulisi tämä tehtävä kilpailuttaa lainsäädäntöselvityksen mukaan.

Kela hoitaa Suomessa asuvien perusturvaa eri elämäntilanteissa. Kelan asiakkaita ovat kaikki Suomen sosiaaliturvaan kuuluvat henkilöt. Kelan asiakkaita ovat myös työnantajaorganisaatiot, jotka hoitavat joitakin työntekijöittensä Kela-asioita. Kelalla on palveluita ja korvauksia erilaisiin työkyvyttömyyden tilanteisiin. Myös Kela voisi toimia palvelun sisällöllisenä omistajana.

Valtiokonttorilla on oma Valtion työelämäpalvelut -tiimi, joka tekee valtion työpaikkojen osalta työtä, johon tällaisen palvelun omistajuus voisi sopia. Uutena toimijana on myös Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus (Jotpa), jonka tehtävänä on lisätä työikäisten mahdollisuuksia kehittää osaamista, jota työelämässä tarvitaan nyt ja tulevaisuudessa.

Myös TE-keskuksille on annettu uusi tehtävä neuvoa pienyrityksiä työnantajuuteen liittyvissä asioissa. Keha-keskuksella on selkeä kehittämisrooli myös TE-toimistojen kansallisten verkkopalveluiden kehittämisessä. Työmarkkinatorin ympärille on kasvamassa kokonainen digitaalinen työelämän ekosysteemi.

TE-keskukset voisivat toimia luontevana paikkana, josta voidaan ohjata sisältöjen käyttöön, erityisesti käynnissä olevassa tehtävien muutostilanteessa.

ELY-keskusten sekä TE-toimistojen kehittämis- ja hallintokeskuksen (KEHA-keskus) tehtävänä on ohjata, kehittää ja palvella palvelujensa piirissä olevia organisaatioita tehtävien yhdenmukaistamisessa, hallinnollisten tehtävien ohjaus- ja johtamistapojen sekä toimintaprosessien kehittämisessä sekä uusien sähköisten välineiden käyttöönotossa. **Tämän vuoksi KEHA-keskus voisi soveltua parhaiten palvelun sisällölliseksi omistajaksi.**

Rahoitusnäkökulmasta yritykset ja muut yksityiset toimijat on suljettava ulos omistajatahoehdokkaiden joukosta, vaikka siellä voisi olla hyviä omistajaehdokkaita, kuten työvakuutuslaitokset (TELA) ja valtion omistama erityistehtäväyhtiö Työkanava Oy.

Yhtä ainoaa mahdollista omistajatahoa palvelun sisällölliseksi omistajaksi ei ehdoteta tässä vaiheessa, sillä omistajuus voisi olla monellakin toimijalla (Kuva 12 Havaintoja sisällöllisistä omistajaehdokkaista).

Sisällöllinen omistaja -tehtävä tulisi sijoittaa pysyvään organisaatioon, joka sitoutuisi palvelun ylläpitoon ja kehittämiseen ainakin kymmeneksi vuodeksi. **Valitun organisaation ylimmän johdon pitäisi sitoutua siihen, että palvelun ylläpitoon ja kehittämiseen varataan riittävät resurssit. Tarvittaessa tehtävästä tulee säätää laissa ja tulossopimuksessa tai muuten sopia riittävän pitkäjänteisestä kehittämis- ja ylläpitopanoksesta.**

Organisaatio	Havainnot
KEHA-keskus	Tehtävä tulevaisuudessa? Kansalliset tehtävät tietojärjestelmät ja tiedonhallinta säilyvät
KELA	Vaatisi lainsäädäntömuutoksia?
MINISTERIÖT (STM, TEM)	Ei kuulu ministeriöiden perustehtävään, ohjaus- ja muun osallistujan rooli erittäin kannatettavaa
TTL	Kilpailutettava
Valtiokonttori	Valtion työelämäpalvelut , vaatii lainsäädäntömuutoksia?
Yksityiset toimijat	Voivat olla omistajia, mutta jos tekevät itse omalla kustannuksella (esim. TELA, TTK, työeläkeyhtiöt, kuntoutuspalveluiden tuottajat)

Kuva 13 Havainnot sisällöllisistä omistajaehdokkaista

11.3.1. Verkoston perustaminen sisältöjen tuottamiseksi ja kehittämiseksi

Tulevan omistajatahon ensimmäiseksi tehtäväksi on hyvä antaa sisällöllisen asiantuntijaverkoston kokoaminen. Työkykyyn liittyvissä asioissa on mahdollista koota laaja toimijaverkosto, joka voi jakautua myös pienempiin työryhmiin. Esimerkiksi niin, että eri asiantuntijat pohtivat työhyvinvoinnin edistämisen ja työkyvyn heikentymisen ennaltaehkäisyyn keskittyviä sisältöjä ja eri asiantuntijat työkyvyn heikentymiseen liittyvän tuen sisältöjä.

Mukaan verkostoon olisi hyvä saada toimijoita kaikista organisaatiosta, joita parempi työkyky erityisesti hyödyttää, kuten työmarkkinajärjestöt, työeläkeyhtiöt, Kela ja monet muut. Myös palvelukartoituksessa listattuja toimijoita kannattaa lähestyä, näkyvyyden parantuminen voi tuottaa hyötyä myös heille.

11.4. Alustaratkaisun valinta

Luvussa 8 Olemassa olevien palveluiden laajentamismahdollisuudet, esitellyt merkityksellisimmät ja vaikuttavimmat sisältöalustat, ovat kansallisesti tunnettuja ja niiden kävijämäärät vuosittain suuret.

Perusteita erillisen, uuden alustan rakentamiseksi ei ole.

Tämän vuoksi ehdotetaan, että tekninen alusta valitaan olemassa olevien, julkisten toimijoiden joukosta.

Esiselvitystä tehtäessä kävimme keskustelut AuroraAI:n, Suomi.fi, Mielenterveystalon ja Työmarkkinatorin sisällöistä vastaavien henkilöiden kanssa. Kaikki osapuolet

näki, että työkyvyn edistämiseen ja tukemiseen liittyvät tietosisällöt voisivat sopia heidän alustalleen osaksi nykyistä palvelutarjontaa ja olivat avoimia jatkokeskusteluille.

Seuraavalla sivulla on listattu kunkin alustan sisällöntuotantomallia, ylläpitoa ja rahoitusmallia sekä kirjattu muita huomioita kuhunkin alustavaihtoehtoon liittyen.



Alusta	Sisällöntuotanto	Ylläpito	Rahoitus	Sisällöllinen omistaja	Huomioitavaa
<i>Suomi.fi</i>	<ul style="list-style-type: none">Oma sisällöntuotantoSisältöjä voidaan kohdentaa käyttäjälle esitettävien kysymyksien avullaKäytetään palvelumuotoilun menetelmiä asiakkaan käyttökokemuksen parantamiseksiYtimekäs, luettava, sisällöntuotannossa panostetaan helppolukuisuuteenRakenne elämäntilanteiden mukainenTyöpaikoille omat sivut (elämäntilanteet)	Tarvitaan yhteyshenkilö ja mielellään verkosto	Osaksi olemassa-olevaa	Hankittava	Kaikki tuntevat Suomi.fi-osoitteen Tarvitaan nostoja, viestintää ja markkinointia, jotta uudet sisällöt huomataan ja löydetään
<i>Työmarkkinatori</i>	<ul style="list-style-type: none">Oma sisällöntuotanto,Voidaan linkata toisiin kokonaisuuksiinTyönantajilla ja työntekijöillä omat sivustokokonaisuudet	Tarvitaan yhteyshenkilö ja mielellään verkosto	Osaksi olemassa-olevaa	Hankittava	Tavoittaa tällä hetkellä rekrytoivia yrityksiä ja työpaikkaa hakevia. Hyödyntää Suomi.fi -sisältöjä
<i>Mielenterveystalo</i>	<ul style="list-style-type: none">Oma sisällöntuotantoVoidaan linkata toisiin Terveyskylän talokokonaisuuksiinNykyisin tietosisällöt ovat keskittyneet enemmän kuntoutukseen, ei ennaltaehkäisyyn	Sisältö on HUS:n omaisuutta, varmistettava miten saa päivitettävää tietoa	HUS hankkii	HUS	HUS:lla oma verkosto, jolle ilmoittaa uudesta sisällöstä. Paljon ennaltaehkäisyn välineitä, mutta käyvätkö työnantajat täällä?
<i>AuroraAI-kehitteillä-</i>	<ul style="list-style-type: none">Voisi hyödyntää työkyvyn digialusta-palvelun koostamisessa. Samoja teknisiä ratkaisuja voidaan hyödyntää.	Ei selvitetty	Ei selvitetty	-	Ei ole vielä tuotantokäytössä, joten aikatauluriski. Hyödyntää tuotantovaiheessa Suomi.fi-sisältöjä

11.4.1. Sopimus Suomi.fi:n kanssa

Kansallisen työkyvyn digialustan tulisi hyödyntää Suomi.fi-palvelutietovarantoa. Tämän vuoksi ehdotetaan, että mikäli valittu alustatoimija ei vielä ole tehnyt sopimusta (käyttölupahakemus + käyttöehtojen hyväksyntä) Suomi.fi:n kanssa, se tekisi sen ensi tilassa. Näin Suomi.fi:ssä nyt käytössä olevia tietosisältöjä päästään hyödyntämään myös hetimiten sisältöjä kootessa, ja niitä voidaan koota Suomi.fi - palvelutietovarantoon käytettäväksi myös muilla sisältöalustoilla tulevaisuudessa. (Digi- ja väestötietovirasto. Palvelutietovaranto.)

11.4.2. Sopimukset muiden sisältöalustojen tuottajien kanssa

Suomi.fi palvelutietovarannossa julkaistavat sisällöt ja tiedot palveluntuottajista evaluoidaan DVV:n toimesta ja palveluntuottajat sitoutuvat sopimuksella (käyttölupahakemus + käyttöehtojen hyväksyntä) toimimaan Suomi.fi -sääntöjen mukaisesti. Tämän vuoksi olisi hyvä, että kaikki työkyvyn digialustan yhteistyössä toimivat palveluntarjoajat liittyisivät Suomi.fi palveluiden tarjoajien joukkoon, jolloin evaluointi ja sopimusasiat hoidettaisiin Suomi.fi:n kautta ja linkittäminen onnistuisi Suomi.fi -palvelutietovarannon kautta. (Digi- ja väestötietovirasto. Palvelutietovaranto.)

11.5.Kohderyhmäjattelu

Kartoituksen tuloksena kävi ilmi, että työkyvyn tukeen liittyviä palveluita ja tietosisältöjä, erityisesti yksilön toiminta- ja työkyvyn tukemiseksi (kun työkyky jo on heikentynyt) on tarjolla merkittävä määrä. Useat yhdistykset ja säätiöt tuottavat verkkomateriaalia, harjoituksia ja tietosisältöjä, jotka ovat kaikkien käytettävissä. Lisäksi työterveyshuollon toimijat tarjoavat asiakkailleen useita erilaisia lähi- ja verkkopalveluita.

Työnantajille työkyvyn tukeen liittyviä verkkopalveluita on tarjolla myös laajasti. Työeläkeyhtiöt, Työterveyslaitoksen Työkyky-sivusto, Työsuojeluhallinnon sivusto ja Työterveyshuollon palveluntuottajat näyttävät verkkohauissa hyvin.

Työterveyshuollon ja työkyvyn ammattilaisten tueksi on olemassa myös laajoja verkkopalvelukokonaisuuksia, kuten Terveysportti, Mielen terveystalo ja Kuntoutumistalo ja niiden ammattilaisten käyttöön tarkoitetut osiot. Tässä vaiheessa niiden sisältöjen siirtäminen tai linkittäminen ei vaikuta olevan kannattavaa tai mahdollista, sillä niiden sisällöt ovat saatavilla vain ammattilaisille ja niiden käyttö perustuu käyttömaksuihin.

Seuraavassa annetaan ehdotus kohderyhmäkohtaisesta järjestyksestä, jossa kansallisen työkyvyn digialustan sisältöjä olisi hyvä lähteä edistämään:

11.5.1. Työhyvinvoinnin edistämisen tietosisällöt työpaikoille

Vähiten koottuja sisältöjä vaikuttaisi olevan työpaikkojen hyväksi havaituista työkyvyn heikentymistä ennaltaehkäisevistä ja työhyvinvointia edistävästä toimenpiteistä, menetelmistä ja tietosisällöistä. Monet työn rakenteisiin (Kuva 11 Työn rakenteet) liittyvistä teemoista ovat laajoja jo sinällään.

Osaan niistä, kuten työskentelypaikan fyysiseen ympäristöön, sen työturvallisuuteen, työterveyshuollon järjestämiseen, työpaikan psykososiaaliseen kuormitukseen ja työntekijän seuraamiseen tehdään työsuojelutarkastuksia. Näiltä osin sisältöjäkin on verkossa hyvin saatavilla. Työpaikoilla on mahdollisuus tehdä turvallisuusjohtamisen tilan arvioimiseksi itsearviointi esimerkiksi Halmeri-menetelmää käyttäen ja kehittää toimintaansa tulosten perusteella.

Useissa haastatteluissa työhyvinvoinnin perustana on mainittu hyvä johtaminen ja toisaalta, ongelmana lähes aina näyttäytyy huono johtaminen. Lisäksi työnantajien ja työpaikkojen johdon motivointiin, ennaltaehkäisevien toimenpiteiden sijoitettujen rahojen tuottavuuteen pitkällä aikavälillä tulisi saada lisää tietoa, aikaa ja resursseja.

Työpaikoille helposti saatavilla olevat tietosisällöt hyvinvointia edistävästä asioista ja työkykyä edistävästä arkikäytännöistä, sekä tutkittu, näyttöön perustuva tieto, aineistot ja menetelmät voivat toimia sykäyksenä sille, että työpaikkojen johto ja henkilöstö saataisiin yhdessä pohtimaan työhyvinvointiasioita ja valitsemaan juuri heille sopivia menetelmiä ja kehittämään omaa toimintaansa.

Lähes 700 000 työllistä työskentelee alle 50 henkilön yrityksissä (katso 4.2 Suomalaiset pienet työpaikat), joissa työnantajana toimiva yrittäjä hoitaa myös henkilöstöön liittyvät tehtävät oman toimialaan liittyvän työnsä ja esimerkiksi myynnin lisäksi.

Pienyrittäjillä ei ole aikaa perehtyä ja surffailla eri sivustoilla etsimässä tietoa monesta paikasta, vaan tietosisällöt tulisi olla helposti saatavilla.

11.5.2. Työkyvyn edistämisen tietosisällöt yksilöille

Verkossa on saatavilla runsaasti tietosisältöjä, menetelmiä ja harjoituksia, jotka omaksumalla jokainen voi parantaa työhyvinvointiaan entisestään. Toisessa vaiheessa näiden sisältöjen linkittäminen yhteiseen paikkaan, helposti löydettäviksi kokonaisuuksiksi, tuo sisältöön yksilönäkökulman ja antaa työpaikkojen työhyvinvoinnin edistämistoimille lisää vauhtia.

11.5.3. Työkyvyn tuen tietosisällöt työpaikoille

Kolmanneksi voitaisiin alustan sisältöjä laajentaa työpaikkojen tilanteisiin, joissa työntekijän työkyky on heikentynyt tai vaarassa heikentyä tai jossa on havaittu

työpaikalla olevan työkykyä heikentäviä toimintamalleja tai kulttuuria, joka uhkaa laajemminkin työntekijöiden työkykyä.

Tässä vaiheessa koottaisiin yhteen sisällöt, joista saa tietoa esimerkiksi varhaiseen tukeen, työkyvyn tukemiseen pitkältä sairauslomalta palaamiseen, työn muokkaukseen ja esimerkiksi tietoa työolosuhteiden järjestelytuista, joita työnantaja voi hakea.

Tämän lisäksi verkossa on saatavilla käsikirjoja ja laaja Mielenterveyden tuen työkalupakki, josta työpaikat voivat ammentaa tietoa hankaliin tilanteisiin.

11.5.4. Työkyvyn tuen tietosisällöt yksilölle

Neljänneksi sisältöjä voitaisiin linkata työkyvyn tukea tuottaville sivustoille. Näitä ovat mm. Terveyskylä-sateenvarjon alla toimivat Mielenterveystalo ja Kuntoutumistalo, Terveysportin avoimet sisällöt sekä esimerkiksi Työmarkkinatorilla oleva Kykyviisari. Tässä vaiheessa tärkeitä olisivat myös tiedot kuntoutuspalveluiden tuottajista, mahdollisuuksista saada rahallista tukea kuntoutumisen aikana (esimerkiksi Kelan osasairauspäiväraha, työeläkeyhtiöiden myöntämät määräaikaisten työkyvyttömyyseläkkeet eli kuntoutustuet).

11.6. Tietosisällöt ja sisältökategoriat

Tietosisältöjä pelkästään työkyky-hakusanalla on Suomi.fi -palvelutietovarannossakin jo merkittäviä määriä (satoja tuloksia). Näiden joukosta oikean, tarpeellisen tiedon löytäminen voi olla haastavaa.

Suomi.fi -palvelutietovarantoon on mahdollista esimerkiksi kyselyiden avulla tarkentaa käyttäjän palvelussa tekemiä hakuja ja apuna voisi käyttää myös tekoälyratkaisuja ja koneoppimista. Niiden avulla voitaisiin helpottaa tiedon löytämistä, luokittelua ja soveltamisesta sekä auttaa hallitsemaan hajautettua tietoa, sen laatua ja käytettävyyttä. Tietoa voisi hakea vaikkapa oman tehtävänimikkeen perusteella, tutkittavalla asialla, haettavalla materiaalityypillä tai epätarkoilla termeillä sekä näiden yhdistelmillä. Tekoäly voisi ohjata tarkentavin lisäkysymyksin ja vaihtoehdoin etsittävän tiedon lähteelle. Se oppisi tarjoamaan tietoa sitä osuvammin mitä useampia hakuja olisi tehty. Tietoa voisi kirjoittamisen ohella hakea myös puhe- ja kuvatunnistuksen avulla.

Suunnittelutyöhön on erittäin tärkeää saada työpaikoilta mukaan myös aitoja kansallisen työkyvyn digialustan tulevia käyttäjiä. Tämän lisäksi sisältöjä kannattaa **käytettävyydestä** erilaisilla, aidoilla kohderyhmillä, jotta voidaan todentaa, ovatko sisällöt käyttäjän tarpeisiin sopivia, puuttuuko jotain, sekä ovatko linkitykset toimineet käyttäjäpolutuksen mukaisesti.

11.7. Viestintä, tietoisuuden lisääminen

Kansallinen työkyvyn digialusta voi toimia vain, jos työpaikoilla tiedetään sen olemassaolosta ja sen sisältöjä käytetään aktiivisesti.

Alkuvaiheessa on hyvä tehdä kattava viestintäsuunnitelma, jonka tavoitteena on sekä tavoittaa vähintään kaikki alle viidenkymmenen hengen yritykset, mutta myös suuremmat organisaatiot. Tietoisuuden lisäämisen lisäksi työpaikkojen toimijat olisi saatava käyttämään tietosisältöjä aktiivisesti, joten viestintää tarvitaan myös toimijoille, jotka auttavat yrityksiä esim. perustamisvaiheessa, rekrytoinnissa, työsuojelussa sekä yrittäjien verkostoissa. Viestinnän on hyvä olla monikanavaista eli sitä on hyvä levittää samanaikaisesti monen kanavan kautta.

Kohderyhmäanalyysin perusteella hyödyllisenä pidetään laajasti näkyvyyttä saavia markkinointikampanjoita. Kampanjointia voitaisiin toteuttaa yhteistyössä liittojen, järjestöjen, Kelan, Työmarkkinatorin ja Suomi.fi-palveluiden kanssa.

Toisessa vaiheessa myös laajemmin sidosryhmien mukaan saaminen ja mahdollisen viestintäverkoston luominen voisi olla kannattavaa.

Lisäksi hyvänä toimenpiteenä olisi aktivoida yrittäjiä muodostamaan verkostoja ja viestiä niiden kautta.

11.8. Tunnistettuja ”haasteita”

Seuraavassa listataan esiselvitystyön aikana esiin tulleita haasteita tai muuten vielä ratkaistavia asioita:

- Esiselvityksen haastavin osa oli pitää erillään työpaikoilla työkyvyn edistämiseen (toimenpiteet kohdistetaan koko työyhteisöön ja -ympäristöön) ja työkyvyn tukeen (tilanteeseen, jossa työkyky on heikentynyt ja sekä työnantaja että tukinäkökulman keskiössä oleva työntekijä ovat tuen kohteena) tähtäävät toimenpiteet. Koska työkyvyn tukeen liittyen on saatavilla paljon tietosisältöjä materiaaleja, olisi helppoa lähteä kokoamaan niitä yhteen sen sijaan, että panostetaan ennaltaehkäisyyn tietosisältöjen kokoamiseen.
- Saadaanko verkostoon oikeat, aktiiviset henkilöt mukaan? Kuinka verkosto pidetään sopivan aktiivisena, muttei ylityöllistettynä?
- Mikäli ehdotetuista omistaja- tai alustakandidaateista ei löydy haltuunottajatahoa, joudutaanko ratkaisu toteuttamaan hankerahoituksella?
- Voiko ”ei täällä keksitty” – leima vaikeuttaa yhteistyötä sidosryhmien kanssa – toisaalta yhtä omistajatahoa ei ole löytynyt tähänkään mennessä?
- Ylläpitäjän ja verkoston on hyvä olla jatkuvasti aktiivinen, kerätä käyttäjäpalautetta, hyödyntää analytiikkatyökaluja selailutietojen hyödyntämiseksi ja edetä jatkokehityssuunnitelman kanssa.
- Vaarana voi olla, että markkinointi ja viestintä aloitetaan liian ajoissa, koska halutaan tiedottaa ajoissa edistymisestä, jolloin sivustolla ei ole vielä riittävästi



sisältöjä. Tämä johtaa siihen, että ensimmäisten vierailujen jälkeen sivustolle ei tulla uudelleen, kun koetaan, ettei siellä ollut riittävästi tietoa.

12. Lähteet

Haastattelut

Anttila, Anniina. 9.6.2022. Finla, johtava työterveyslääkäri, Suomen Työterveyslääkäriyhdistys ry:n puheenjohtaja.

Asikainen-Nieves, Niina. 24.5.2022. Suomi.fi.

Byman, Sari. 3.6.2022. Työmarkkinatori.

Lintula, Maija Työsuojelutarkastaja. ma 30.5.2022. Mitä työpaikat / työnantajat tarvitsevat työkyvyn ylläpitämiseksi (digipalveluita)?

Markkanen, Lauri. 24.5.2022. Suomi.fi.

Roiha, Reetta-Maria. 1.6.2022. Mielenterveystalo.

Ruostetsaari, Niko., 21.3.2022. AuroraAi.

Saarni, Samuli. 1.6.2022. Mielenterveystalo.

Sauni, Riitta professori, ti 17.5.2022, Mitä työpaikat / työnantajat tarvitsevat työkyvyn ylläpitämiseksi (digipalveluita)?

Virrankoski, Jaakko. 3.6.2022. Työmarkkinatori.

Ylä-Rotiala, Juho. 20.6.2022. DigiFinland.

Anonymisoidut haastattelut

Työnantaja A. Haastattelu 24.5.22. Asiantuntijapalveluita tarjoava yritys, henkilöstö 0-5 henkeä

Työnantaja B. Haastattelu 24.5.22. Suunnittelupalveluita ja tuotteiden myyntiä tarjoava yritys, henkilöstö 0-5 henkeä

Työnantaja C. Haastattelu 25.5.22. IT-yritys, henkilöstö 0-5 henkeä

Työnantaja D. Haastattelu 30.5.22. IT-yritys, henkilöstö 10-19 henkeä

Työnantaja E. Haastattelu 6.6.22. Asiantuntijapalveluita tarjoava yritys, henkilöstö 1000- henkeä

Työnantaja F. Haastattelu 2.6.2022 ja 10.6.22. Hyvinpalveluita tarjoava yritys, henkilöstö 5-10 henkeä.

Työnantaja G. Haastattelu 10.6.2022. Ravintolapalveluita tarjoava yritys, henkilöstö 5-10 henkeä.

Työnantaja H. Haastattelu 10.6.2022. Hyvinvointipalveluita tarjoava yritys, henkilöstö 5-10 henkeä.

Työnantaja I. Haastattelu 11.6.22. Asiantuntijapalveluita tarjoava yritys, henkilöstö 1000- henkeä

Verkkosivut (luettu 1.3. – 30.6.2022 välillä)

Aamulehti. Monen työuupumuksen taustalla on viisi syytä – Ja ne kaikki olisi hoidettavissa kuntoon työpaikalla 20.6.2022. <https://www.aamulehti.fi/hyvaelama/art-2000008896605.html>

DigiFinland. DigiFinlandin omistusrakenteen laajentaminen etenee. 20.6.2022. <https://digifinland.fi/digifinlandin-omistusrakenteen-laajentaminen-etenee/>

DigiFinland. Vaikuttavia, yhdenvertaisia ja haluttuja julkisia digipalveluja Suomeen. N.d. <https://digifinland.fi/>

Digi- ja väestötietovirasto. Suomi.fi Palvelutietovarannon käyttöehdot. 4.8.2020. <https://palveluhallinta.Suomi.fi/storage/cms.files/esWtphH09dVM2eX-.pdf>

Digi- ja väestötietovirasto. Palvelutietovaranto. N.d. <https://dvv.fi/palvelutietovaranto>

Digi- ja väestötietovirasto. Suomi.fi. N.d. <https://www.Suomi.fi/etusivu>

Digi- ja väestötietovirasto. Suomidigi. N.d. <https://www.suomidigi.fi/>

Euroopan komissio. The single digital gateway and Your Europe. N.d. https://ec.europa.eu/growth/single-market/single-digital-gateway_fi

Findata. Sosiaali- ja terveysalan tietolupaviranomainen Findata. N.d. <https://findata.fi/>

Finla. Työterveys. 2022. <https://finla.fi/>

Helsingin Sanomat. Työ-uupumukseen on tehokas esto-lääke, jota käytetään liian harvoin – Moni pitää uupumusta omana syynä, mutta oikeasti ratkaisut löytyvät työpaikalta 20.6.2022. <https://www.hs.fi/hyvinvointi/art-2000008843084.html>

Heltti. Työterveys. 2020. <https://heltti.fi/>

Kela. Kuntoutus tukee työ- ja toimintakykyä. N.d. <https://www.kela.fi/kuntoutus-tietopaketti>

Kela. Rahoitus. 2.2.2018. <https://www.kela.fi/rahoitus>

Kielitoimiston sanakirja. 20221. <https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/#/>

Laki valtion yhteisten tieto- ja viestintätekniisten palvelujen järjestämisestä 30.12.2013 / 1226. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2013/20131226>

Mehiläinen. Yrityksille N.d. <https://www.mehilainen.fi/yrityksille>

Mielenterveystalo. N.d. <https://www.mielenterveystalo.fi/>

Mielenterveystalo. Beta-sivusto. N.d. <https://beta.mielenterveystalo.fi/fi>

Pihlajalinna. Työterveysasiakkaat. N.d. <https://www.pihlajalinna.fi/palvelut/tyoterveysasiakkaat/tyoterveys>

STM. Kuntoutuksen uudistus. N.d. <https://stm.fi/kuntoutuksen-uudistus>

STM. Työkykyohjelma. N.d. <https://stm.fi/tyokykyohjelma>

Terapiat etulinjaan. Hankkeen sivut. N.d. <https://terapiatetulinjaan.fi/>

Terapiat etulinjaan. Terapianavigaattori. N.d. <https://terapianavigaattori.kuurahealth.com/>

Tilastokeskus. Suomi lukuina. N.d. <https://tilastokeskus.fi/tup/suoluk/index.html>

Tilastokeskus. Yritysten rakenne- ja tilinpäätöstilasto.16.12.2021. <https://www.stat.fi/til/yrti/index.html>

Tilastokeskus. Työllisyys kohentui reippaasti huhtikuussa 2022 vuoden takaiseen verrattuna24.5.2022. <https://www.stat.fi/julkaisu/ckttqwpmw83s20c12306g9dis>

TTL. Mitä kuuluu? -työhyvinvointikysely. Nd. <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/mita-kuuluu-tyohyvinvointikysely>

TTL. Työyhteisön johtaminen ja sujuva yhteistyö. N.d. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/johdetaan-tyokyky-mikroyrityksissa/tyoyhteison-johtaminen-ja-sujuva-yhteistyo>

TTT-lehti. Yksipuolinen kuormitus johtaa helposti työkykyongelmiin, mutta työ voi olla myös voimavara 23.5.2022. <https://tttlehti.fi/yksipuolinen-kuormitus-johtaa-helposti-tyokykyongelmiin-mutta-tyo-voi-olla-myos-voimavara/>

Työ2030. Työn ja hyvinvoinnin kehittämisohjelma. N.d. <https://hyvatyo.ttl.fi/tyo2030>

Työ- ja elinkeinoministeriö. TE-palvelut 2024 -uudistus. N.d. <https://tem.fi/te-palvelut-2024-uudistus>

TE-palvelut. Työmarkkinatori helpottaa työnhakua ja oikeiden osaajien löytymistä. 27.2.2018. <https://toimistot.te-palvelut.fi/-/tyomarkkinatori-helpottaa-tyonhakua-ja-oikeiden-osaajien-loytymista>

Työmarkkinatori.fi. Töiden ja tekijöiden kohtaamispaikka. N.d. <https://tyomarkkinatori.fi/>

Tyosuojelu.fi. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. N.d. tyosuojelu.fi

Tyosuojelu.fi. Halmeri-menetelmä. 25.1.2022. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/tyoolosuhdemittarit/halmeri-menetelma>

Tyosuojelu.fi. Työn psykososiaaliset kuormitustekijät – kysely. 19.4.2021. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/tyoolosuhdemittarit/tyon-psykososiaaliset-kuormitustekijat-kysely>

Työterveyshuoltolaki. 21.12.2001/1383. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383#L3P12>

Työturvallisuuskeskus. Fyysinen kuormitus. N.d. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/fyysinen-kuormitus/>

Työturvallisuuskeskus. Psykososiaalinen kuormitus. N.d. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/psykososiaalinen-kuormitus/>

Täsmä. Työterveys. 2021. <https://www.tasma.fi/>

Valtioneuvoston asetus valtion yhteisten tieto- ja viestintätekniisten palvelujen järjestämisestä 20.2.2014/132. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20140132>

Valtionvarainministeriö. Aurora AI. N.d. <https://vm.fi/tekoalyohjelma-auroraai>

Muut tietolähteet

Lappalainen, Aminoff, Hakulinen, Hirvonen, Räsänen, Sauni, et al. Työterveyshuolto Suomessa vuonna 2015 [Occupational healthcare in Finland 2015 Report] (In Finnish with english summary). Työterveyslaitos; 2016: 1–126 .

Reho, Siukola, Atkins, Korhonen, Viljamaa, Sumanen, Uitti, Sauni (TamY) 2021:

Työterveyshuollon suurkuluttajien karakterisointi ja palvelujen rinnakkaiskäyttö. Raportti Työsuojelurahastolle 31.12.2021

<https://oma.tsr.fi/api/projects/7c988092-7730-42af-8908-b28038335ba8/attachment/9a8388c2-65a2-4d33-a5c6-1dd91a0419de>
[Tyosuojelu.fi](https://tyosuojelu.fi): Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kysely

Työhyvinvointi: <https://stm.fi> > työhyvinvointi

Strateginen työkykyjohtaminen: <https://www.firstbeat.com/fi/blogi/valta-nama-strategisen-tyokykyjohtamisen-6-sudenkuoppaa-ja-menesty/>

Napo-films työsuojeluun (safety with a smile):
<https://www.youtube.com/user/napofilms>

HR-sytyttäjä-tapahtuma tiedonvälitykseen: <https://tyo-2-0-lab.fi/tapahtuma/haloo-hr-haluatko-sytyttajaksi/>

Esihenkilön arviointi työkykyyn: <https://www.valtiolla.fi/esihenkilon-itsearviointi/>

Työkyvyn tehostamisen vinkit Duodecimissä:
<https://www.terveysportti.fi/apps/dtk/tyt/article/ttl02032?toc=1113857#s1>

Kuura-hanke: ”Kehitämme ammattilaisten ja työpaikan toimijoiden osaamista työhön kytkeytyvässä kuntoutuksessa. Tavoitteena on työntekijöiden työkyvyn tukeminen niin, että työurat pitenisivät ja tuottavuus paranisi.”
<https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/tyohon-kytkeytyva-kuntoutus-tyourien-pidentajana-kuura>

HR:n tapahtuma, miten HR voi auttaa uusien toimintatapojen jalkauttamisessa:
<https://tyo-2-0-lab.fi/tapahtuma/haloo-hr-haluatko-sytyttajaksi/>

Työkykyjohtamisen uudet tuulet: <https://www.ilmarinen.fi/tietoa-ilmarisesta/ajankohtaista/webinaaritallenteet/>

13. Liitteet

1. Lainsäädäntöselvitys
2. Taulukko 2 RRP-hankkeita, hankeaihoita ja teemoja
3. Palvelukartoitus
4. Suomen Yrittäjät ry:n teettämän Yrittäjägallupin tuloksia



Liite 2.

Taulukko 2 RRP-hankkeita, hankeaihoita ja teemoja

Hankkeen nimi	Lisätietoa	Kommentti
Työ- ja toimintakyvyn digitaalinen itsearviointiväline	STM (Markku Heinäsenaho)	Toteutusjonossa. Voisi olla saatavilla myös alustan kautta
Strategisten, aluetasoisten suunnitelmien edistäminen heikossa ja haavoittuvassa asemassa olevien asiakasryhmien palvelukokonaisuuksista hyvinvointialuelähtöisesti		Suunnitteluvaiheessa. Voi olla heikko yhteys
Heikossa ja haavoittuvassa asemassa olevien asiakas/potilasryhmien hoito-, kuntoutus- ja palveluelan purku ja hoitoon pääsyn parantaminen		Suunnitteluvaiheessa. Ei yhteyttä.
Omaolo-palvelu	digitaalisten toimintamallien jalkauttaminen	Palvelu valmis. Kohderyhmä yksilö, ei työnantaja. Kenties yhteys.
Sähköinen perhekeskus	digitaalisten toimintamallien jalkauttaminen	Palvelu valmis. Kohderyhmä yksilö / perhe, ei työnantaja. Kenties yhteys. Hyvää tietoa teknisestä toteutuksesta.
Kansalaisten etäpalvelut	digitaalisten toimintamallien jalkauttaminen	Palvelu valmis. Kohderyhmä yksilö, ei työnantaja. Kenties yhteys.
Ammattilaisten digitaalisten työvälineiden käyttöönotto	digitaalisten toimintamallien jalkauttaminen	Palvelu valmis. Kohderyhmä ammattilainen. Ei yhteyttä.
Hyvinvoinnin monialaisen palvelukonseptin kehittäminen ja käyttöönotto	Hyvinvointialueelle luotava toimintamalli, jonka avulla alueen kuntien ja kolmannen sektorin hyvinvointia, työ- ja toimintakykyä, pärjäävyyttä, terveyttä ja osallisuutta edistävät palvelut ja toiminnot ovat	



	<p>sekä asiakkaiden että ammattilaisten helposti löydettävissä.</p> <p>Kehittämistyössä luodaan monialainen digitaalinen palvelutarjotin sekä työkalut ja toimintamalli, joiden avulla sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaiset pystyvät ohjaamaan asiakkaita näiden palveluiden ja toimintojen piiriin. Tarkoituksena on kohdentaa palveluita erityisesti haavoittuvassa asemassa oleville asiakasryhmille</p>	
Alueellinen kehittäminen: Kirjaamiskäytäntöjen kehittäminen	Hoitotakuun kansallinen ajantasainen seuranta	
Alueellinen kehittäminen: Rakenteellisen sosiaalityön raportoinnin kehittäminen	Hoitotakuun kansallinen ajantasainen seuranta	
Alueellinen kehittäminen: Vaikuttavuusperusteisuuden ja tiedolla johtamisen kehittäminen	Hoitotakuun kansallinen ajantasainen seuranta	
Valtakunnallinen tiedonhallinnan kehittäminen: Hoitotakuun seurantaan vaadittavat toimenpiteet ja koronakriisin tietotarpeet (toteutetaan osana Toivo-ohjelmaa)	Hoitotakuun kansallinen ajantasainen seuranta	
Valtakunnallinen tiedonhallinnan kehittäminen: Hyvinvointitaloudellisten vaikutusten arviointimekanismi	Hoitotakuun kansallinen ajantasainen seuranta, STM-THL	



Valtakunnallinen tiedonhallinnan kehittäminen: Kirjaamisen kansallinen kehittäminen	Hoitotakuun kansallinen ajantasainen seuranta, STM-THL	
Valtakunnallinen tiedonhallinnan kehittäminen: HYTE toimintamallien arviointijärjestelmä	Hoitotakuun kansallinen ajantasainen seuranta, STM-THL	
Valtakunnallinen tiedonhallinnan kehittäminen: Sosiaali- ja terveydenhuollon valmiuden valtakunnallinen tilannekuva (toteutetaan osana Toivo-ohjelmaa)	Hoitotakuun kansallinen ajantasainen seuranta, STM-THL	
Valtakunnallinen tiedonhallinnan kehittäminen: Rakenteellisen sosiaalityön raportoinnin kehittäminen (toteutetaan osana Toivo-ohjelmaa)	Hoitotakuun kansallinen ajantasainen seuranta, STM-THL	
Digitaalisten palveluiden käyttöönotto: Kansalaisten digitaaliset palvelut	Pilari 4, Investointi 4	
Digitaalisten palveluiden käyttöönotto: Ammattilaisten digitaaliset järjestelmät	Pilari 4, Investointi 4	
Digitaalisten palveluiden käyttöönotto: Johtamisen ratkaisut	Pilari 4, Investointi 4	
Digitaalisten palveluiden käyttöönotto: Uudet digitaaliset innovaatiot	Pilari 4, Investointi 4	

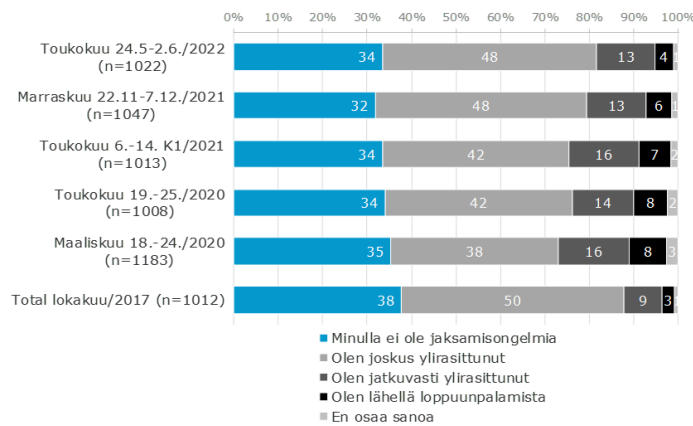
Liite 4.

Suomen Yrittäjät ry:n teettämän Yrittäjägallupin tuloksia

Toimitusjohtaja Mikael Pentikäinen välitti esiselvityksen liitteeksi oheisen diasetin, jossa on tuoretta tietoa yrittäjien jaksamisesta ja työkyvystä. Työmarkkina-asioiden päällikkö Harri Hellstén puolestaan voi tarvittaessa vastata työkykykysymyksiin kesän jälkeen, tiedoksi lisäksi, että Panu Pikkusaari vastaa mm. valtakunnallisista tapahtumista ja Janika Tikkala viestinnästä.

Miten jaksaa töissä

Miten jaksat töissä?



KANTAR PUBLIC

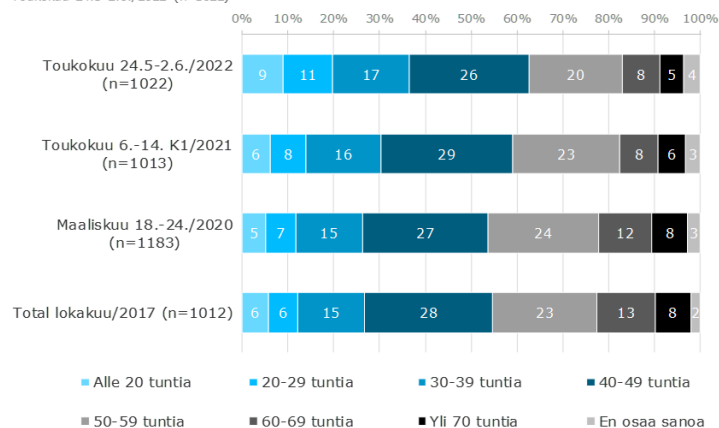
Yrittäjägallup, kierros 3/2022 touko-kesäkuu

Yrittäjät 6

Montako tuntia viikossa tekee keskimäärin töitä

Montako tuntia viikossa teet keskimäärin töitä?

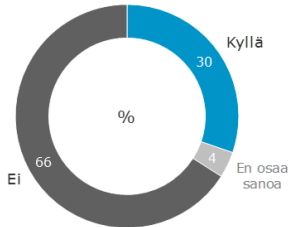
Toukokuu 24.5-2.6./2022 (n=1022)



Onko lähipiirissä henkilö, joka voi sijaistaa yritystoiminnassa

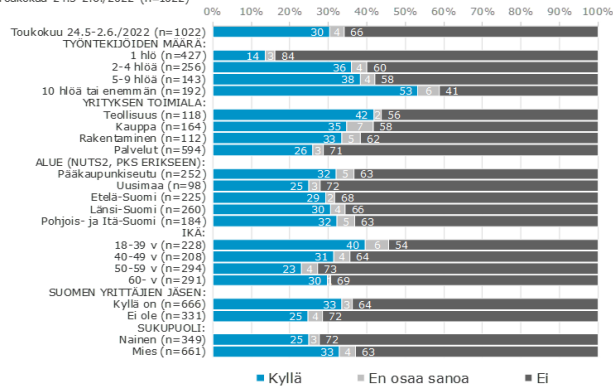
Onko lähipiirissäsi henkilö, joka voi sijaistaa sinua yritystoiminnassa erilaisten poissaolojesi aikana?

Toukokuu 24.5-2.6./2022 (n=1022)



Onko lähipiirissäsi henkilö, joka voi sijaistaa sinua yritystoiminnassa erilaisten poissaolojesi aikana?

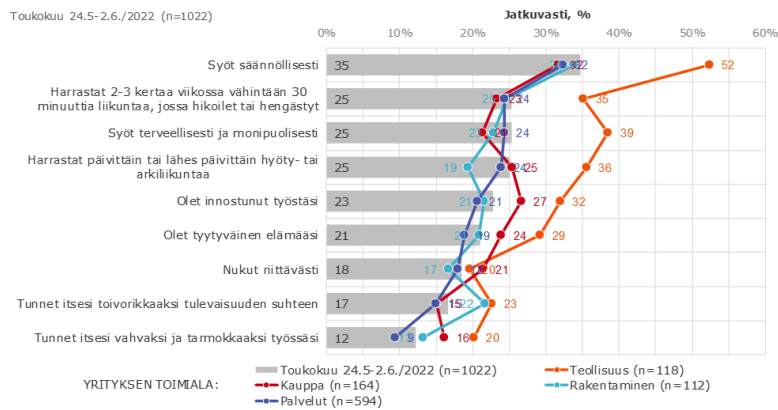
Toukokuu 24.5-2.6./2022 (n=1022)



Kuinka usein kokee tai tekee eri asioita

Kuinka usein koet tai teet seuraavia asioita?

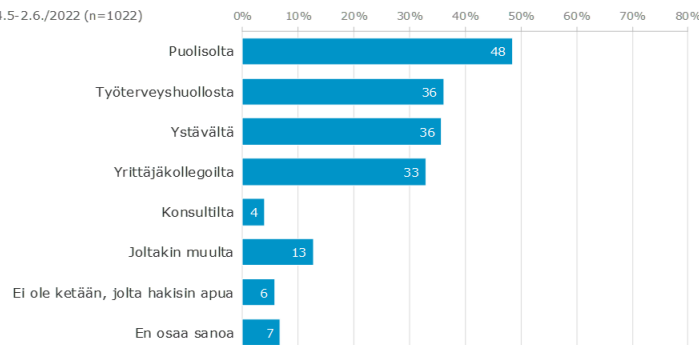
Toukokuu 24.5-2.6./2022 (n=1022)



Keneltä hakisi apua jaksamisongelmiin

Keneltä hakisit apua, jos koet jaksamisongelmia? Voit valita useita vaihtoehtoja.

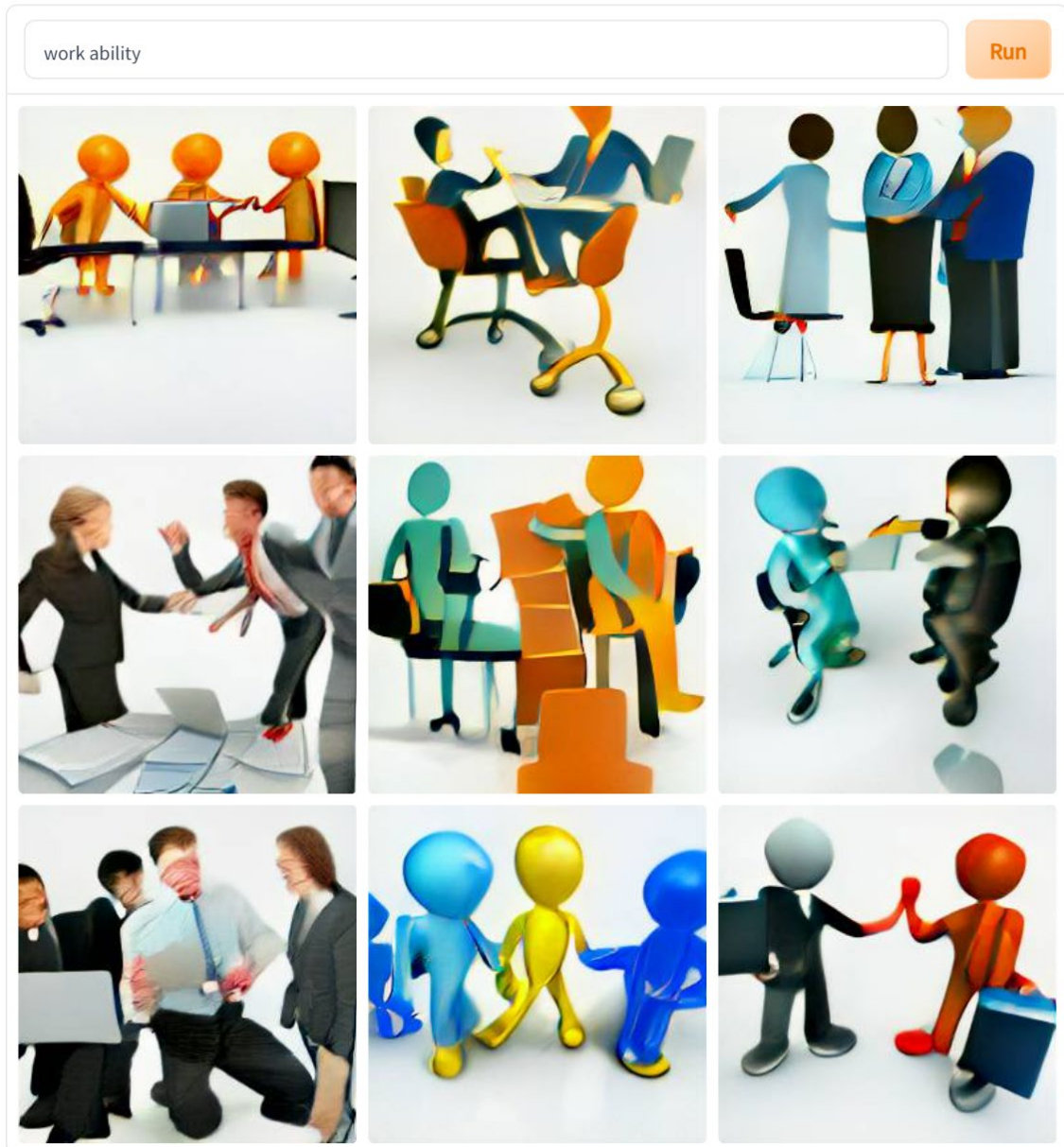
Toukokuu 24.5-2.6./2022 (n=1022)



Työkyvyn digialusta –esiselvitys lainsäädäntö

DALL·E mini

AI model generating images from any prompt!



Sisältö

TYÖKYVYN DIGIALUSTA –ESISELVITYS LAINSÄÄDÄNTÖ	1	
1 Johdanto		3
2 Selvityksen taustaa		3
2.1 Työkyvyn digialusta koskevan lainsäädännön selvitystyön tarve ja rajaus		3
2.2 Selvityksen keskeinen kysymyksenasettelu		4
3 Katsaus kilpailulainsäädäntöön		5
3.1 Yleistä kilpailun sääntelystä		5
3.2 Selvityksen kannalta keskeiset Euroopan Unionin valtioneuvoston päätösten käsitteet		5
3.3 Selvityksen kannalta olennaiset kilpailuneutraalisuusvaatimusten lainkohdat		7
3.4 Valtionavustuslaki 7 §		8
4. RRP-mekanismi		8
4.1 Taustaa: EU:n neuvoston hyväksymät maakohtaiset suosituksen Suomelle		8
4.2 VN:n asetus 1126/2021 elpymis- ja palautumissuunnitelman mukaisista sosiaali- ja terveysalan valtionavustuksista		8
4.3 STM:n hankeopas RRP-välineen käyttöön		9
5. Muu lainsäädäntö		11
5.1 Valtionavustuksella hankittu omaisuus		11
5.2 Tekijänoikeus		11
5.3 Hankintalaki		12
5.4. Velvollisuus käyttää yhteisiä palveluja		12
5.5 Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen kokonaisarkkitehtuuri		12
6. Yhteenveto ohjaavasta sääntelystä		13
7. Kaupallisten palveluiden linkittäminen työkyvyn kansalliseen digitaaliseen alustaan		13
7.1 Yleisiä periaatteita		13
7.2 Vaikuttavaksi arvioituja tai tutkimukseen pohjautuvia mielenterveyttä ja työkykyä tukevat keinot ja menetelmät?		14
8. Työkyvyn digitaalisen alustan asema kilpailuilla markkinoilla		15
8.1 Arviointiin vaikuttava EU- ja kansallinen lainsäädäntö, neutraalisuus ja valikoivuus		15
8.2 Johtopäätökset koskien kaupallisia palveluita lainsäädännön perusteella		17
8.3 Työkyvyn digialustan tuote ja markkina		18
8.4 Markkinoiden kartoitus		18
8.5. Yhteenveto kilpailuvaikutuksesta		19
8.6 Työkyvyn digialustan julkisen vallan käyttönä		19
9 Yhteenveto		20

1 Johdanto

Työkyvyn tuen digitaalisen alustan esiselvityksen yksi osa on tulevan alustan omistajuutta, tekniikkaa, kehittämistä ja ylläpitoa sekä siihen liitettävien palveluita koskevan lainsäädännön kokoaminen ja vaikutusten arviointi.

Lainsäädäntöselvityksen tarkoitus on käydä läpi lainsäädännöllisiä mahdollisuuksia ja rajoituksia kahdesta näkökulmasta; markkinoiden näkökulma sekä muun lainsäädännön asettamat vaatimukset digi-alustan omistajaorganisaatiolle, palvelulle ja siihen liitettäville muille palveluille.

Näkökulmia lähetystään seuraavasti kilpailulainsäädännön näkökulmasta:

- 1) Onko olemassa jo kilpaillut markkinat
- 2) Mitä yrityksiä on näillä markkinoilla on
- 3) Onko palvelu sellainen että se voisi syntyä kilpailuilla markkinoilla.
- 4) Millainen omistajaorganisaatio alustalla voi olla eli voiko syntyä riski siitä, että kyse on kielletystä valtion tuesta
- 5) Mitä ehtoja liittyy kaupallisten palveluiden tarjoamiseen alustan kautta? Onko merkitystä maksuttomuudella? Miten taata se, että tarjottava palvelu on laadukas?

Tunnistettuja teemoja, joita koskevaa muuta lainsäädännön vaatimuksia pitäisi vielä selvittää ovat:

- I. Digialustan omistaja-organisaatio: mitä vaatimuksia lainsäädäntö asettaa sille
- II. Digialustan kehittäminen, ylläpito ja jatkokehittäminen: mitä vaatimuksia lainsäädäntö asettaa sille
- III. Digialustaan liitettävät palvelut: mitä vaatimuksia lainsäädäntö asettaa niille

2 Selvityksen taustaa

Valtiontukisäännösten ja kansallisen kilpailuneutraaliteettisääntelyn soveltamiseen liittyy tulkinnanvaraisia näkökohtia. Tästä syystä on pidetty tarkoituksenmukaisena, että työkyvyn digitaalisen alustan menettelyjen ja rakenteen vaikutuksia ja hyväksyttävyyttä varaudutaan arvioimaan esiselvityksen yhteydessä. Myös muussa lainsäädännössä on enenevässä määrin vaatimuksia digitaalisille palveluille, nämä vaatimukset on tarkoitus koota tähän asiakirjaan.

2.1 Työkyvyn digialusta koskevan lainsäädännön selvitystyön tarve ja rajaus

Lainsäädäntöselvityksen tarkoituksena on selvittää, onko työkyvyn digitaalisen alustalla kilpailuvaikutuksia. Kilpailuvaikutuksilla tarkoitetaan sitä, vääristääkö työkyvyn digitaalinen alusta jonkin markkinan toimintaa esimerkiksi kilpailemalla kaupallisesti tarjottujen tuotteiden kanssa, suosimalla jotakin tiettyä toimijaa tai aiheuttamalla muuten markkinan normaaliin toimintaan häiriön.

Näin määritellyn kilpailuvaikutuksen arvioimiseksi on ensin tunnistettava se markkina tai ne markkinat, joita työkyvyn digitaalisen alusta mahdollisesti häiritsee. Markkinan tunnistamiseksi selvityksessä eritellään ensin se, mikä on työkyvyn digitaalisen alustan tarjoama palvelutuote, tunnistetaan sen jälkeen vastaavat kaupalliset palvelutuotteet, ja niiden kautta ne toimijat jotka muodostavat näiden palvelutuotteiden markkinan.

Selvityksen tavoitteena on arvioida vaikutusta, joka työkyvyn digitaalisen alustalla on tähän tunnistettuun markkinaan. Alun perin ajatuksena oli myös haastatella markkinatoimijoita, mutta markkinoiden puuttumisen vuoksi sitä ei ollut mahdollista toteuttaa.

Tämä selvitys ei kuitenkaan arvioi, mikä esiselvityksessä identifioidun markkinavaikutuksen merkitys on kilpailuneutraaliteettisääntelyn ja Euroopan Unionin valtiontukisäännösten valossa. Esiselvityksen ensivaiheessa havaittiin, että Euroopan Unionin valtiontukisäännöksissä esiintyvät, jäsenmaiden kauppaa koskevat säännökset olisivat edellyttäneet selvityksen

tekemistä koko sisämarkkina-alueen laajuisena. Esiselvityshankkeelle osoitettu budjetti ja aikataulu eivät kuitenkaan sallineet tällaista laajennusta. Lisäksi voidaan arvioida, että sisällöllisesti työkyvyn digialusta soveltuu vain Suomeen sen kansallisten piirteiden vuoksi, kuten kansallinen lainsäädäntö, toimintaympäristön erityispiirteet (kuten työterveyshuoltojärjestelmä), kielivaatimukset (suomi ja suomenruotsi minimissään, saame toissijaisesti sekä epävirallisia asiointikieliä).

Kilpailulainsäädännön lisäksi asiakirjaan kootaan keskeistä muuta lainsäädäntöä, jossa on työkyvyn digialustaa koskevia vaatimuksia.

2.2 Selvityksen keskeinen kysymyksenasettelu

Lainsäädäntöselvityksessä otetaan kantaa seuraaviin kysymyksiin:
KILPAILUOIKEUS:

- I. Onko olemassa kilpaillut markkinat, jotka voisivat tuottaa työkyvyn digialustan?
- II. Mitä yrityksiä näillä markkinoilla on?
- III. Onko palvelu sellainen, että se voisi syntyä kilpailuilla markkinoilla?

MUU LAINSÄÄDÄNTÖ:

IV. Työkyvyn digialustan Palvelukatalogin omistaja-organisaatio: mitä vaatimuksia lainsäädäntö asettaa sille

- Millainen organisaatio voi saada RRP-rahaa digialustan kehittämiseen, jotta sitä ei tulkita kielletyksi valtiontueksi?
- Millainen organisaatio ei käy?
- Mitä soveltuvia organisaatioita on? (RRP ja tehtävänä, mitä organisaatioita on, joilla on työkyky-asiat tehtävänä)

V. Työkyvyn digialustan palvelukatalogin kehittäminen, ylläpito ja jatkokehittäminen: mitä vaatimuksia lainsäädäntö asettaa sille?

Tavoitteena on, että palvelulle kehitettäisiin ansaintalogiikka, jolla ”palvelu maksaisi itsensä”

- Millainen ansaintalogiikka RRP-rahoilla tehdyllä palvelulla voi olla? Millainen se ei saa olla?
- Mitä ehtoja palvelun mahdolliselle maksullisuudelle on? Voisivatko esim. hyvinvointialueet kustantaa palvelun? Millaisin keinoin hyvinvointialueet saadaan maksajiksi ja millaisia tapoja tulonsiirtoihin olisi (laskutus vai joku muu kätevämpi tapa?) Onko muita potentiaalisia maksajia?

VI. Työkyvyn digialustaan liitettävät tai linkitettävät palvelut: mitä vaatimuksia lainsäädäntö asettaa niille

- Mistä digialustan tarjoaja vastaa ja ei vastaa?
- Millaisia palveluita voi liittää digialustaan? (kaupalliset / maksulliset / muut)
- Mitä pitää huomioida, kun selvitetään, liitetäänkö joku tietty palvelu digialustalle (mm. palvelun laadun varmistus)

3 Katsaus kilpailulainsäädäntöön

3.1 Yleistä kilpailun sääntelystä

Suomessa tapahtuvaa ja suomalaisiin toimijoihin vaikuttavaa taloudellista toimintaa koskeva kilpailun sääntely johtuu pitkälti Sopimuksen Euroopan Unionin Toiminnasta (SEUT) artikloista 101 ja 102, sekä näitä kansallisella tasolla implementoivasta kilpailulaista (948/2011).

Kilpailulaki sisältää lisäksi kilpailuneutraliteettisääntelyyn, jolla turvataan julkisen ja yksityisen elinkeinotoiminnan tasapuoliset edellytykset kilpailla keskenään samoilla markkinoilla. Tätä lainsäädännön ydintä täydennetään joukolla asetuksia sekä EU- että kansallisilla tasoilla, sekä joukolla kansallisia lakeja, joilla mm. säädetään markkinaoikeudesta, kilpailu- ja kuluttajavirastosta ja vahingonkorvauksista kilpailuoikeudellisissa tapauksissa.

Yleisesti tarkastellen kilpailun sääntely kieltää sellaiset kilpailunrajoitukset, joilla katsotaan yleensä aina olevan vahingollisia vaikutuksia taloudelliselle kilpailulle. Näitä ovat mm. määrävän markkina-aseman väärinkäyttö, kilpailevien yritysten keskinäiset sopimukset kilpailun rajoittamisesta eli kartellit, sekä yrityskaupat ja -järjestelyt jotka johtaisivat tehokkaan kilpailun estymiseen.

Eri organisaatiot ministeriöistä yrityksiä edustaviin järjestöihin ja tutkimusorganisaatioihin ovat kirjoittaneet laajalti kilpailulainsäädännöstä; yksityiskohtaista kilpailun sääntelyn käsittelyä tarvitsevalle näistä julkaisusta voinee suositella Petri Kuoppamäen (2018) teosta Uusi Kilpailuoikeus menemättä tässä raportissa kaiken sääntelyn yksityiskohtiin ja perusteisiin.

Työkyvyn digitaalisen alustan markkinavaikutusten kannalta olennaisin sääntely, kilpailuneutraliteetti sekä SEUT-sopimuksen 107 artiklan sisältämä sisämarkkinoita vääristäviä valtiontukia koskeva kielto, käsitellään kuitenkin alla hiukan yksityiskohtaisemmin.

3.2 Selvityksen kannalta keskeiset Euroopan Unionin valtiontukisäännösten käsitteet

Sopimus Euroopan Unionin Toiminnasta (SEUT) 107 artiklan 1 kohta kuuluu:

”Jollei perussopimuksissa toisin määrätä, jäsenvaltion myöntämä taikka valtion varoista muodossa tai toisessa myönnetty tuki, joka vääristää tai uhkaa vääristää kilpailua suosimalla jotakin yritystä tai tuotannonalaa, ei sovellu sisämarkkinoille, siltä osin kuin se vaikuttaa jäsenvaltioiden väliseen kauppaan.”

Tässä selvityksessä Työkyvyn digitaalisen alustan mahdollinen vaikutus markkinaan ymmärretään ja kuvataan SEUT 107 artiklan käyttämin käsittein. Seuraavassa näitä käsitteitä eritellään komission tiedonannon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 107 artiklan 1 kohdassa tarkoitettua valtiontuen käsitteestä (2016/C 262/01) avulla. Seuraavassa tähän tiedonantoon viitataan mainitsemalla tiedonannon numeroitu kohta, esimerkiksi ”Komission tiedonanto kohta 2”.

Tiedonannon (kohta 6) mukaan SEUT 107 artikla tulee sovellettavaksi ainoastaan, kun tuensaaja on yritys, mutta se, mitkä organisaatiot ovat yrityksiä tulee tulkita laajasti. Euroopan Unionin tuomioistuin on johdonmukaisesti määritellyt yritykset taloudellista toimintaa harjoittaviksi yksiköiksi, riippumatta niiden oikeudellisesta muodosta ja rahoitustavasta (Komission tiedonanto kohta 7). Yksikön asema kansallisessa lainsäädännössä ei ole tässä ratkaiseva: EU-tuomioistuin on pitänyt mm. yhdistyksiä, urheiluseuroja ja valtionhallinnon organisaatioita SEUT 107 artiklan tarkoittamina yrityksinä (Komission tiedonanto kohta 8). Merkitystä on ainoastaan sillä, harjoittaako yksikkö taloudellista toimintaa (Komission tiedonanto kohta 8).

Taloudellisen ja muun kuin taloudellisen toiminnan välisen eron selventämiseksi unionin tuomioistuimien on johdonmukaisesti katsonut, että taloudellista toimintaa on kaikki toiminta, jossa tavaroita tai palveluja tarjotaan markkinoilla (Komission tiedonanto kohta 12).

Markkinoiden olemassaolo on komission tiedonannon mukaan osin poliittinen päätös: tiettyjen palveluiden – esimerkiksi sosiaali- ja terveystaloudellisten – järjestäminen vaihtelee jäsenmaasta toiseen, ja sen järjestämisen tapa voi muuttua ajan kuluessa (Komission tiedonanto kohta 13).

Kuitenkin viranomaisen päätös olla sallimatta jonkin palvelun kaupallista tuottamista – esimerkiksi koska viranomainen haluaa tuottaa sen itse – ei tarkoita, etteikö kyseessä voisi olla taloudellinen toiminta (Komission tiedonanto kohta 14). Tällaisesta markkinoiden sulkemisesta huolimatta viranomaisen palvelutuotanto voi olla taloudellista toimintaa, jos on olemassa muita yrityksiä, jotka pystyisivät ja haluaisivat tuottaa palvelun näille suljetuille markkinoille. (Komission tiedonanto kohta 14).

Sen sijaan, jos jokin palvelu on julkisen vallan käyttöä – toisin sanoen, jos palvelu kuuluu valtion keskeisiin tehtäviin tai liittyy näihin tehtäviin luonteeltaan, tavoitteeltaan sekä siihen sovellettavilta säännöiltään – siihen ei sovelleta SEUT 107 artiklaa (Komission tiedonanto kohta 17). Samassa komission tiedonannon kohdassa täsmennetään, että toiminnot, joiden toteuttamisessa jäsenvaltio ei ole ottanut käyttöön markkinamekanismeja, eivät ole taloudellista toimintaa, jos ne luontaisesti ovat osa viranomaisten erioikeuksia ja jos valtio vastaa niiden suorittamisesta.

SEUT 107 artiklan mainitseman "suosimisen" osalta keskeinen käsite on valikoivuus: ollakseen kiellettyä valtiontukea tuen täytyy suosia jotakin yritystä tai tuotannonalaa. Lienee selvää, että yhden talouden toimijan saama suora budjettirahoitus suosii tätä toimijaa, mutta myös epäsuora suosiminen – edun myöntäminen taloudellisille toimijoille valikoivasti, siten, että joukko yrityksiä saa kilpailuetua suhteessa muihin yrityksiin – on suosimista. Kilpailun vääristämisestä komission tiedonanto (kohta 187) toteaa, että

"Valtion toimenpiteen katsotaan vääristävän tai uhkaavan vääristää kilpailua, jos se on omiaan parantamaan tuensaajan kilpailuasemaa verrattuna muihin yrityksiin, joiden kanssa se kilpailee (270). Käytännössä kilpailun katsotaan yleensä vääristävän perussopimuksen 107 artiklan 1 kohdan mukaisesti, jos valtio myöntää taloudellista etua yritykselle kilpailulle vapautetulla alalla, jolla on tai voisi olla kilpailua". Komission tiedonanto (kohta 188) täsmentää edelleen, että "Se, että viranomaiset antavat julkisen palvelun sisäisen palveluntuottajan tehtäväksi (vaikka niillä oli vapaus antaa tämän palvelun tuottaminen ulkopuolisille), ei sinänsä riitä sulkemaan pois mahdollista kilpailuvääristymistä. Mahdollinen kilpailun vääristyminen on kuitenkin suljettu pois, jos seuraavat kumulatiiviset edellytykset täyttyvät: [...] tiettyä palvelua koskee lakisääteinen monopoli (joka on perustettu unionin lainsäädännön mukaisesti)."

Erityisesti terveydenhuollon osalta Työkyvyn digialusta voidaan tulkita myös olevan muun muassa sosiaali- ja terveystaloudellisten välittävä järjestelmä, jolloin komission tiedonannossa on tunnistettu piirteitä, jotka luonnehtivat yhtäältä sellaista terveydenhuoltoa, joka on taloudellista toimintaa, ja toisaalta sellaista, joka ei sitä ole:

Sosiaali- ja terveydenhuolto voi olla järjestetty solidaarisuuden periaatteen mukaisesti, jolloin palvelut rahoitetaan veroluontoisilla sosiaaliturvamaksuilla ja muilla valtion varoilla, ja niiden tarjoamat palvelut ovat yleisesti kaikkien saatavilla ilman korvausta (Komission tiedonanto kohta 24). Näin järjestettyä terveydenhuoltoa tarjoavat organisaatiot eivät ole SEUT 107. artiklan tarkoittamia yrityksiä, vaikka

niiden toiminnassa olisi taloudellisen toiminnan piirteitä. (Komission tiedonanto kohta 18).

Sen sijaan, jos terveydenhuoltoa tarjotaan terveydenhuollon asiakkaiden tai heidän vakuutusyhtiönsä maksamaa korvausta vastaan, jolloin terveydenhuoltopalveluita tarjoavien toimijoiden välillä on jonkin verran taloudellista kilpailua näiden palveluiden tarjonnassa, toiminta on tai voi olla ainakin jossakin määrin taloudellista toimintaa (Komission tiedoksi-kohta 19). Lienee todennäköistä, että se, mitä edellä sanotaan terveydenhuollon asiakkaiden vakuutusyhtiöistä, soveltuu myös suomalaiseen työterveyshuoltoon, jossa työnantaja järjestää työterveyshuollon tai sitä koskevan vakuutuksen.

Edelleen komission tiedonanto täsmentää, millä perustein yrityksen voidaan katsoa saaneen tukea valtion varoista. Lopuksi, SEUT 107 artikla koskee ainoastaan valtion tukia, jotka vaikuttavat jäsenvaltioiden väliseen kauppaan.

3.3 Selvityksen kannalta olennaiset kilpailuneutraaliteettisääntelyn lainkohdat

Kilpailuneutraaliteettia koskeva sääntely sisältyy kilpailulain (948/2011) 4 a lukuun. Tämän selvityksen kannalta olennaisin säännös on lain 30 a § 1 momentti, joka määrää kilpailu- ja kuluttajaviraston puuttumaan julkishallinnon organisaation taloudellisessa toiminnassaan harjoittamaan menettelyyn tai toiminnan rakenteeseen, joka:

1. vääristää tai on omiaan vääristämään terveen ja toimivan kilpailun edellytyksiä markkinoilla;
2. estää tai on omiaan estämään terveen ja toimivan taloudellisen kilpailun syntymistä tai kehittymistä, tai
3. on ristiriidassa kuntalain (410/2015) 128 §:ssä säädetyn markkinaperusteisen hinnoittelun vaatimuksen kanssa.

Kilpailulain esitöistä (esim. HE 88/2010 kilpailulain osalta ja HE 40/2013 kilpailulain 4 a luvun osalta) ilmenee, että laissa käytetty käsitteistö on tarkoitettu olemaan yhdenmukainen EU:n yllä osin käsitellyn lainsäädännön kanssa. Näin edellä esimerkiksi "taloudellinen toiminta" tulee ymmärtää samoin kuin SEUT 107 artiklassa.

Edelleen, HE 40/2013 ja eduskunnan siihen antamassa vastauksessa on todettu, että kilpailulain (948/2011) 4 a luvun tarkoituksena on suojata markkinamekanismien toiminta julkishallinnon organisaatioiden menettelyiltä – esimerkiksi kustannuksia vastaamattomalta alihinnoittelulta, kohtuuttoman korkealta hinnoittelulta tai asiakkaita sitovilta alennuskäytännöiltä – sekä rakenteilta, esimerkiksi elinkeinotoiminnan harjoittamiselta virastorakenteessa milloin nimenomaan virastorakenne vääristää kilpailua yksityisen toimijan kanssa.

HE 40/2013 täsmentää kilpailun vääristymistä seuraavasti:

"Kilpailulakiin ehdotetun säännösten soveltaminen edellyttäisi kuitenkin, että rakenne vaikuttaa kielteisesti kilpailuun. Näin ollen toiminnan rakenteeseen ei olisi edellytyksiä puuttua, jos sinänsä elinkeinotoimintana pidettävää toimintaa harjoitetaan tilanteessa, jossa markkinoilla ei ole kilpailua eikä kilpailijoiden ilmaantumista voitaisi pitää realistisena olettamana, vaikka toiminnan rakenteesta ja sen tuottamista kilpailueduista luovuttaisiinkin."

Toisin kuin SEUT 107 artikla, kilpailulaki ei edellytä taloudellisen toiminnan olevan EU:n jäsenvaltioiden välistä, vaan koskee myös kansallista markkinaa.

3.4 Valtionavustuslaki 7 §

Valtionavustuslain mukaiset myöntämisen edellytykset (7§)

- Tarkoitus, johon avustusta haetaan, on yhteiskunnallisesti hyväksyttävä.
- Avustuksen myöntäminen on perusteltua avustuksen käytölle asetettujen tavoitteiden kannalta.
- Avustuksen myöntämistä on pidettävä tarpeellisena hakijan saama muu julkinen tuki sekä avustuksen kohteena olevan hankkeen laatu ja laajuus huomioiden.
- Avustuksen myöntämisen ei arvioida aiheuttavan muita kuin vähäisiä kilpailua ja markkinoiden toimintaa vääristäviä vaikutuksia Euroopan talousalueeseen kuuluvassa valtiossa.
- Hakijaa tai tämän edustajaa ei ole tuomittu laittoman ulkomaisen työvoiman käytöstä viimeisen 2 vuoden aikana.

4. RRP-mekanismi

4.1 Taustaa: EU:n neuvoston hyväksymät maakohtaiset suosituksen Suomelle

EU:n neuvoston hyväksymät maakohtaiset suositukset Suomelle ovat seuraavat: EU:n neuvosto suosittaa, että Suomi toteuttaa vuosina 2020 ja 2021 toimia, joilla se toteuttaa yleisen poikkeuslausekkeen huomioon ottaen kaikki tarvittavat toimenpiteet

- 1) pandemian torjumiseksi, talouden ylläpitämiseksi ja alkavan elpymisen tukemiseksi;
- 2) harjoittaa taloustilanteen salliessa finanssipolitiikkaa, jonka tavoitteena on saavuttaa maltillisella tasolla oleva julkisen talouden rahoitusasema keskipitkällä aikavälillä ja varmistaa velkakestävyys samalla kun lisätään investointeja;
- 3) puuttuu terveydenhuollon henkilöstöpulaan terveydenhuoltojärjestelmän kantokyvyn parantamiseksi ja parantaa sosiaali- ja terveystalouden saatavuutta;
- 4) vahvistaa toimenpiteitä, joilla tuetaan työllisyyttä, ja lujittaa aktiivista työvoimapolitiikkaa;
- 5) toteuttaa toimenpiteitä reaalityöelämän, erityisesti pienten ja keski suurten yritysten, likviditeetin lisäämiseksi; aikaistaa toteutusvalmiita julkisia investointihankkeita ja edistää yksityisiä investointeja talouden elpymisen vaalimiseksi;
- 6) keskittää investoinnit vihreään siirtymään ja **digitaaliseen muutokseen**, erityisesti puhtaaseen ja tehokkaaseen energian tuotantoon ja käyttöön, **kestävään ja tehokkaaseen infrastruktuuriin** sekä tutkimukseen ja **innovointiin**;
- 7) varmistaa rahanpesun torjuntasäännösten tuloksellisen valvonnan ja noudattamisen.

4.2 VN:n asetus 1126/2021 elpymis- ja palautumissuunnitelman mukaisista sosiaali- ja terveysalan valtionavustuksista

Valtioneuvoston asetus elpymis- ja palautumissuunnitelman mukaisista sosiaali- ja terveysalan valtionavustuksista vuosina 2021–2025 on annettu valtionavustuslain (688/2001) 8 §:n nojalla. Asetuksessa määritellään soveltamisala ja se kenelle voidaan määrärahaa myöntää valtionavustusta.

Elpymis- ja palautumissuunnitelman mukaisten toteutusten valtionavustuksia voidaan myöntää hyvinvointialueelle, kunnalle, kuntayhtymälle ja yleishyödylliselle yhteisölle vuosina 2021–2025.

Asetuksen 1 § ei mahdollista yksityisen toimijan (ml. kolmas sektori, joka katsotaan yksityiseksi sote-tuottajaksi) toimimista palvelun omistajana / tarjoajana. Työterveyslaitoksen toiminnasta ja rahoituksesta annetun lain (159 / 1978) 1 § mukaan työsuojelu- ja työterveysalan tutkimus- ja palvelutoimintaa varten on Työterveyslaitos, joka on itsenäinen julkisoikeudellinen yhteisö.

Aiemmin on katsottu, että Työterveyslaitos ei ole sellainen taho, miltä ministeriö voisi ostaa palveluja suoraan hankinnan kansallisen kynnysarvon ylittyessä, koska heillä on paljon kaupallista toimintaa. Eli heiltä hankittaessa hankinta pitää kilpailuttaa, ellei kyseessä ole kansallisen kynnysarvon alle jäävä hankinta.

Yrityksille ei myönnetä valtionavustusta. Valtionavustuksella voi hankkia ostopalveluita yrityksiltä silloin, kun ostopalvelu on avustuksen käyttötarkoituksen ja hankesuunnitelman mukainen. Valtionavustusta ei voi käyttää yritysten toiminnan kehittämiseen, vaan avustuksen tulee kohdistua julkisen palvelujen järjestäjän vastuulla olevaan toimintaan. Hankinnoissa tulee huomioida hankintalaki ja valtionavustuspäätöksen ehdot.

Avustuslajit

Avustus voidaan myöntää yleisavustuksena, joka on kohdennettu tiettyyn osaan valtionavustuksen saajan toiminnasta, investointiavustuksena tai hankeavustuksena.

Valtionavustuksen myöntämisen erityiset edellytykset

Valtionavustuksen myöntämisen edellytyksenä on, että:

- 1) avustus täyttää elpymis- ja palautumissuunnitelman mukaiset tavoitteet;
- 2) avustus tukee sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden kehittämistä ja tehostamista, hyvien käytäntöjen levittämistä sekä toimintatapojen uudistamista;
- 3) avustuksessa otetaan huomioon tarvittava poikkihallinnollinen yhteistyö; ja
- 4) avustuksen voidaan arvioida olevan tuloksellinen ja laaja-alaisesti hyödynnettävä.

Avustuksen myöntämisen edellytyksenä elpymis- ja palautumissuunnitelman pilarissa 3 on, että sillä rahoitettava toiminta toteuttaa jompaakumpaa tai molempia seuraavista tavoitteista:

- 1) laajennetaan työkykyohjelmaa ja toimintamallia, jossa tuetun työllistymisen näyttöönperustuva työhönvalmennus toteutetaan psykiatriseen hoitoon ja kuntoutukseen integroituna palveluna;
- 2) otetaan huomioon mielenterveys ja työkyky työllisyyden ja tuottavuuden edellytyksenä.

Rahoitus on ns. 100 % rahaa eli omarahoituksia ei tarvita. Rahoituksen saaja voi saada rahoitusta myös muista lähteistä. Tällöin rahoituksen saajan on pystyttävä selkeästi erittelemään eri rahoituksella rahoitettavat kohteet, jotta päällekkäistä rahoitusta samaan kohteeseen ei synny.

4.3 STM:n hankeopas RRP-välineen käyttöön

Hankeoppaassa kuvataan Suomen kestävän kasvun ohjelman linjaukset, joiden mukaan sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalalla myönnetään valtionavustuksia. Hankeoppaassa kuvataan valtionavustuksen käyttötarkoitus sekä periaatteet ja käytännöt, joita noudatetaan avustuksen hakemisessa, myöntämisessä ja maksamisessa sekä avustuksen käytössä, hankkeiden toteuttamisessa, arvioinnissa ja raportoinnissa.

Hankeoppaan luvussa 2.1 todetaan koskien PILARI 3: Työllisyysasteen ja osaamistason nostaminen kestävän kasvun vauhdittamiseksi seuraavaa:

Koronakriisi on heikentänyt huomattavasti työllisyystilannetta Suomessa, minkä lisäksi työmarkkinoilla on pitkän aikavälin rakenteellisia haasteita, jotka vaativat ratkaisuja. Suomi kohtaa erityisesti väestön ikääntymisen aiheuttamat paineet monia muita maita aiemmin.

Maamme työikäinen väestö supistuu ja rakenteellinen työttömyys on jäänyt korkealle tasolle. Lisäksi teknologinen murros ohjaa työmarkkinoiden toimiala- ja ammattirakenteen muutosta, mikä heijastuu myös tuleviin osaamistarpeisiin. Ammatin vaihtaminen on välttämätöntä yhä useammalle työn murroksen ja erityisesti vihreän siirtymän ja digitalisaation vuoksi.

Palvelujärjestelmämme ei pysty tällä hetkellä koronapandemian vuoksi määrällisesti vastaamaan palvelutarpeisiin vaarantaen hallitusohjelman työllisyystavoitteiden toteutumisen. Alueellinen kattavuus ja yhdenvertaisuus palveluihin pääsyssä ja laadussa ei toteudu. Työttömillä on työssä käyviä huonommat mahdollisuudet saada työkykyä tukevia ja ehkäiseviä palveluja, vaikka työttömillä on enemmän pitkäaikaissairauksia ja koettu heikompi terveydentila. OECD:n (2020) mukaan peräti 70 prosentilla Suomen työttömistä on enemmän kuin yksi este työllistymisen tiellä. Suuri osa Suomen työttömistä ilmoittaa huonon terveyden olevan este työllistymiselle, ja yhtenä keskeisenä syynä ovat mielenterveyden ongelmat. Sujuvien monialaisten palveluiden tarve on suuri.

Vahvistetaan mielenterveyttä ja työkykyä levittämällä vaikuttavia keinoja ja menetelmiä työpaikkojen ja työterveyshuoltojen käyttöön. Huomioidaan eri ikäiset ja eri alojen työpaikat. Toimilla parannetaan myös työyhteisöjen resilienssiä ja siten kykyä vastata työelämän murrokseen. (s. 13)

Valtionavustuksen hakija ja hallinnoija

Valtionavustusta voidaan myöntää vain yhdelle hankkeelle kullakin hyvinvointialueella. Hankkeen hallinnoija on valtionavustuksen saaja ja vastaa siitä, että avustusta käytetään lainsäädännön ja ohjeiden mukaisesti. Tätä vastuuta ei voi siirtää muulle taholle. Valtionavustuksen hallinnoijan on tehtävä valtionavustuslain 7 §:n 2 momentin mukainen sopimus valtionavustuksen käytöstä, käytön valvonnasta ja niiden ehdoista hanketta toteuttavien kuntien, kuntayhtymien ja yleishyödyllisten yhteisöjen kanssa.

Hankkeen tulee täyttää myös valtionavustuslain (688/2001) 7 §:n mukaiset valtionavustuksen myöntämisen yleiset edellytykset. Valtionavustusta voidaan myöntää valtion talousarvion tai talousarvion ulkopuolella olevan valtion rahaston varojen puitteissa, jos:

1. tarkoitus, johon valtionavustusta haetaan, on yhteiskunnallisesti hyväksyttävä;
2. valtionavustuksen myöntäminen on perusteltua valtionavustuksen käytölle asetettujen tavoitteiden kannalta;
3. valtionavustuksen myöntämistä on pidettävä tarpeellisena valtionavustuksen hakijan saama muu julkinen tuki sekä valtionavustuksen kohteena olevan hankkeen tai toiminnan laatu ja laajuus huomioon ottaen; sekä
4. valtionavustuksen myöntämisen ei arvioida aiheuttavan muita kuin vähäisiä kilpailua ja markkinoiden toimintaa vääristäviä vaikutuksia Euroopan talousalueeseen kuuluvassa valtiossa.

Hankehakemukset arvioidaan STM:n laatimien arviointikriteerien mukaisesti (Hankeoppaan liite 8).

Tämä esiselvitys kuuluu Suomen kestävän kasvun ohjelman pilari 3:n työohjelmaan, jonka tavoitteena on työllisyysasteen ja osaamistason nostaminen kestävän kasvun vauhdittamiseksi. Pilari 3:n avulla vahvistetaan mielenterveyttä ja työkykyä levittämällä vaikuttavia keinoja ja menetelmiä työpaikkojen ja työterveyshuoltojen käyttöön. Huomioidaan eri ikäiset ja eri alojen työpaikat. Toimilla parannetaan myös työyhteisöjen resilienssiä ja siten kykyä vastata työelämän murrokseen, mm. seuraavin keinoin:

1. Työpaikkojen ja työterveyshuoltojen käyttöön levitetään aiemmin kehitettyjä ja vaikuttavaksi arvioituja tai tutkimukseen pohjautuvia mielenterveyttä ja työkykyä tukevia keinoja ja menetelmiä. Kehitetään virtuaalisia mielenterveyden tuen koulutuksia ja valmennuksia, joiden sisältö on hyödynnettävissä myös hankekauden jälkeen. Osana kokonaisuutta lisätään kuntoutustietoisuutta ja Kelan palvelujen tuntemusta.
2. Työkyvyn tukemiseen liittyvän tiedon ja menetelmien löytämisen helpottamiseksi perustetaan single digital gateway -periaatteen mukaisesti toimiva yhteinen alusta. Digitaalinen alusta kokoaa yhteen eri palveluntuottajien tuottamia laadukkaita ja vaikuttavaksi arvioituja menetelmiä, palveluja ja tietosisältöjä.

Investointikokonaisuuden tavoitteena on henkilöstövoimavarojen ja riskien tunnistamiseen liittyvä, vahvasti ennakoiva työkykyjohtaminen, joka näkyy organisaation strategian tasolla. Organisaatiot opetetaan tunnistamaan erilainen tuen tarve uran eri vaiheissa (nuorilla, työuran keskivaiheilla, ikääntyvillä) ja luomaan työkykyä edistäviä urapolkuja. Kun hallitaan työkyvyttömyysriskejä, pystytään vaikuttamaan työkyvyttömyyden kustannuskehitykseen. Toimenpiteissä huomioidaan henkisen ja fyysisen työkyvyn samanaikainen tukeminen, työympäristötekijöiden yhteys työntekijöiden mielenterveyteen, ja mielenterveyden yhteys mm. työtapatuuriin, kustannuksiin, vaihtuvuuteen ja osaamiseen. Tuetaan työyhteisöjen uudistumiskykyisyyttä ja muutoksetteryttä. Investoinnin kohderyhmänä ovat työpaikkojen esimiehet ja johto, henkilöstö, HR-ammattilaiset, työsuojeluhenkilöstö, luottamushenkilöt ja työterveyshuollon asiantuntijat.

Sosiaali- ja terveysministeriö vastaa toimeenpanon ohjauksesta. Operatiivista toteutusta varten käynnistetään joko valtionavustushaku, tehdään tarvittavat hankinnat tai toteutetaan yhteisrahoitteinen hanke. Eri ammattialojen tukea koskeva osio valmistellaan yhteistyössä sosiaali- ja terveysministeriön ja valtiovarainministeriön kesken.

Digitaalisten palvelujen kehittämisen tulee olla lainsäädännön, THL:n määräysten ja ohjeiden sekä valtakunnallisen SOTE-kokonaisarkkitehtuurin linjausten mukaista. Valtionavustusta ei myönnetä Kanta-palveluiden kanssa päällekkäisten toiminnallisuuksien kehittämiseen. Digitaalisten palveluiden kehittämisessä tukeudutaan Suomi.fi-palveluihin.

5. Muu lainsäädäntö

5.1 Valtionavustuksella hankittu omaisuus

Valtionavustuksella hankittua omaisuutta ei saa käyttää pysyvästi muuhun kuin valtionavustuspäätöksessä määriteltyyn käyttötarkoitukseen. Omaisuuden omistus- ja hallintaoikeutta ei saa luovuttaa toiselle valtioavustuksen kohteena olevan omaisuuden käyttöaikana. Omaisuuden käyttöajaksi määrätään kymmenen vuotta valtionavustuksen viimeisen erän maksamisesta. Omaisuus voidaan kuitenkin luovuttaa toiselle julkisen hallinnon toimijalle, joka tuottaa tässä päätöksessä tarkoitettua palvelua, esimerkiksi uudistettaessa sosiaali- ja terveydenhuollon rakennetta.

5.2 Tekijänoikeus

Avustuksella tuotettujen tuotosten tulee olla hankkeen päätyttyä vapaasti hyödynnettävissä eikä niihin liittyvillä tekijänoikeuksilla saa rajoittaa tuotosten hyödyntämistä. Poikkeuksen muodostavat moraaliset tekijänoikeudet, esimerkiksi hankkeessa syntyvän julkaisun yhteydessä on mainittava julkaisun kirjoittaneen henkilön nimi. Hanketoimijat eivät saa periä maksua avustuksella tuotettujen tuotosten tekijänoikeuksien myöhemmästä hyödyntämisestä.

5.3 Hankintalaki

RRP-momentilta hankinta voidaan tehdä joko suoraan tai osana valtionavustusta noudattamalla hankintalainsäädäntöä. Riippuu tilanteesta, mitä ollaan hankkimassa, mutta palveluntuottajalta hankittava palvelu voi olla varsin keskeisessäkin merkityksessä tietyn tavoitteen saavuttamisessa. Jos myönnettävä avustus sisältää hankintoja, oleellista on hankintalainsäädännön noudattaminen, eli tällöin avustuksensaajan avustuspäätöksen kirjattu velvoite on kilpailuttaa hankinta. Jos taas ministeriö hankkii itse, kilpailutus pitää toteuttaa täältä käsin. Aika usein on otettu Hansel avuksi euromääräisesti suuremmissa hankinnoissa. Heitä voi muutenkin konsultoida julkisiin hankintoihin liittyvissä kysymyksissä.

Jos kyseessä on valtion ns. in-house –yksikkö, hankinta voidaan toteuttaa kilpailuttamatta.

5.4. Velvollisuus käyttää yhteisiä palveluja

Laissa valtion yhteisten tieto- ja viestintätekniisten palvelujen järjestämisestä (1226 / 2013), sen 3 §:ssä on säädetty valtion virastojen ja laitosten velvollisuudesta käyttää yhteisiä palveluja. Säännöksen mukaan:

Valtion virastojen ja laitosten on käytettävä yhteisiä perustietotekniikka- ja tietojärjestelmä-palveluja, jollei valtion kokonaisarkkitehtuurin, tietohallintoon liittyvien yhtenäisen toiminnan kannalta tarpeellisten toimenpiteiden tai tieto- ja viestintätekniisten palvelujen yhteentoimivuuden taikka 2 §:n 3 momentissa tarkoitettujen seikkojen vuoksi organisaation ole välttämätöntä käyttää toiminnassaan tai sen osassa muuta palvelua. Valtiovarainministeriö päättää kuultuaan asianomaista ministeriötä ja 11 §:ssä tarkoitettua asiakasneuvottelukuntaa asiakkaan oikeudesta käyttää muita kuin yhteisiä palveluja. Jos valtiovarainministeriö ja asianomainen ministeriö ovat eri mieltä asiasta, päätöksen asiassa tekee valtioneuvosto.

Valtioneuvoston asetuksessa valtion yhteisten tieto- ja viestintätekniisten palvelujen järjestämisestä (132/2014) tarkennetaan mitä näillä palveluilla tarkoitetaan. Asetuksen 3 § Yhteiset sähköisen asioinnin ja hallinnon tukipalvelut määritellään seuraavasti ” Valtion yhteisiä sähköisen asioinnin ja hallinnon tukipalveluja ovat: ...6) verkkopalvelut, jotka kokoavat julkisen hallinnon palveluja ja niiden vakioituja tietoja ja tarjoavat ne keskitetysti saataville;”.

5.5 Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen kokonaisarkkitehtuuri

Työkyvyn digialusta toteuttaa osaltaan Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen kokonaisarkkitehtuuria ja sen visiota. Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen kokonaisarkkitehtuurin visio on: **Luotettavat ja helposti löydettävissä olevat esteettömät digitaaliset palvelut, toiminta ja tieto tukevat ihmistä hyvinvoinnin ja terveyden edistämässä turvallisesti ja vaikuttavasti.**

- **Tiedon löydettävyys:** Luotettava tieto hyvinvoinnin ja terveyden edistämisestä, palveluista ja toiminnasta on helposti löydettävissä ja esteettömästi hyödynnettävissä.
- **Kannustaminen ja tuki:** Tiedonhallinta ja esteettömät digitaaliset palvelut kannustavat ja tukevat ihmistä hyvinvoinnin ja terveyden edistämässä erilaisissa elämäntilanteissa.
- **Turvallinen ja vaikuttava tiedon käyttö:** Hyvinvointia ja terveyttä koskevat tiedot ovat ihmisen itsensä saatavilla ja hänen tarpeidensa mukaisesti turvallisesti käytettävissä palveluissa ja toiminnassa.

Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen kokonaisarkkitehtuurin visio on saman suuntainen kuin itse- ja omahoidon sekä asioinnin kokonaisarkkitehtuurin kuvauksessa. Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen kokonaisarkkitehtuurin visiossa painottuvat vahvasti löydettävyys,

esteettömyys, kannustavuus ja turvallisuus tiedonhallinnannassa sekä digitaalisissa palveluissa.

6. Yhteenveto ohjaavasta sääntelystä

Elpymis- ja palautumissuunnitelman mukaisten toteutusten valtionavustuksia voidaan myöntää hyvinvointialueelle, kunnalle, kuntayhtymälle ja yleishyödylliselle yhteisölle vuosina 2021–2025. Yrityksille ei myönnetä valtionavustusta. Valtionavustuksella voi hankkia ostopalveluita yrityksiltä silloin, kun ostopalvelu on avustuksen käyttötarkoituksen ja hankesuunnitelman mukainen. Valtionavustusta ei voi käyttää yritysten toiminnan kehittämiseen, vaan avustuksen tulee kohdistua julkisen palvelujen järjestäjän vastuulla olevaan toimintaan. Hankinnoissa tulee huomioida hankintalaki ja valtionavustuspäätöksen ehdot sekä terveyden ja hyvinvoinnin kokonaisarkkitehtuurin visio. STM:n valmisteleman asetuksen 1 § ei mahdollista yksityisen toimijan (ml. kolmas sektori, joka katsotaan yksityiseksi sote-tuottajaksi) toimimista palvelun omistajana / tarjoajana. Avustus voidaan myöntää yleisavustuksena, joka on kohdennettu tiettyyn osaan valtionavustuksen saajan toiminnasta, investointiavustuksena tai hankeavustuksena.

Valtion virastoilla ja laitoksilla on lakisääteinen velvollisuus käyttää yhteisiä palveluja. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että tulisi käyttää jo olemassa olevia teknisiä alustaratkaisuja.

7. Kaupallisten palveluiden linkittäminen työkyvyn kansalliseen digitaaliseen alustaan

7.1 Yleisiä periaatteita

Työkyvyn digitaalisen alustan omistaminen on viranomaistoimintaa. Viranomaisen tulee toiminnassaan noudattaa neutraliteetti-periaatetta eli viranomaisen tulee toiminnassaan kohdella kaikkia kaupallisia toimijoita yhdenvertaisesti. Kaupallisten palveluiden linkittäminen tai muuten tarjoaminen viranomaisen palvelussa tulkitaan siten, että viranomainen on hyväksynyt kaupallisen palvelun sisällön. Kaupallisten palveluiden esiintyminen viranomaisen palvelussa voidaan tulkita myös suositteluksi tai mainonnaksi. Tästä seuraa, että neutraliteetti-periaatetta ei ole noudatettu. Erityisesti valtion viranomaisen tulee noudattaa neutraliteetti-periaatetta.

Kaupallisten palveluiden linkittämiseen liittyy EU-lainsäädännön valtioneuvoston päätöksen (Sopimus Euroopan Unionin toiminnasta 107 art.) ja kansallisesta kilpailuneutraliteettia koskevasta lainsäädännöstä (kilpailulain 4 a luku) johtuvia kysymyksiä. Valtioneuvoston päätösten soveltaminen edellyttää, että kaikki seuraavat kiellettyjen tukitoimenpiteiden neljä tunnusmerkkiä täyttyvät. Ensinnäkin täytyy olla kyse julkisten varojen kanavoimisesta julkisiin tai yksityisiin yrityksiin. Toiseksi toimenpiteen tulee vääristää tai uhata vääristää kilpailua suosimalla tuensaajaa. Kolmanneksi edun on oltava valikoiva, eli se kohdistuu vain tiettyihin yrityksiin. Neljäntenä kriteerinä toimenpiteellä on lisäksi oltava vaikutusta jäsenvaltioiden väliseen kauppaan.

On pohdittava, että mikäli palveluun ei hyväksytä kaikkia kaupallisia toimijoita, onko se kilpailuneutraliteettia vaarantava seikka? Voidaanko katsoa, että kyse on joidenkin kaupallisten toimijoiden suosimisesta ja valikoimisesta? Jolloin kaksi edellä esitetystä soveltamisen kriteereistä täytyisi. Millainen rajoitus olisi objektiivinen ja kaikille yksityisille toimijoille tasapuolinen?

Yksityisen toimijan ja alustan omistajan välillä tulee olla sopimussuhde, jossa on määritelty kaikki tarvittavat ehdot koskien kaupallista liitettävää palvelua ja sopimusosapuolien vastuut, mm. mistä digialustan omistaja vastaa ja ei vastaa.

Hallituksen esityksen 59/2016 vp eduskunnalle laeiksi hallinnon yhteisistä sähköisen asioinnin tukipalveluista sekä valtion yhteisten tieto- ja viestintätekniisten palvelujen järjestämisestä annetun lain muuttamisesta mukaan mm. suomi.fi palvelutietovarannon kaupallisten toimijoiden käytöstä, eli siitä, että ne laittavat palvelunsa palvelutietovarantoon on säädetty lain 8 §:ssä. Ehdotetun 4 momentin 2 kohdan mukaan tukipalvelun käyttö voitaisiin kieltää tai estää kokonaan tai osittain, jos yksityinen yhteisö tai elinkeinonharjoittaja ei huolehdi palvelutietovarantoon tai palvelunäkymään tarjoamansa tiedon oikeellisuudesta.

Suomi.fi palvelutietovarantoon liittymiseksi yksityisen toimijan on hyväksyttävä [Suomi.fi-palvelutietovarannon käyttöehdot](#).

Sopimusehtojen mukaan palvelutuottajalla (DVV) on oikeus estää Käyttäjäorganisaatiolta tai Käyttäjältä Palvelun käyttö:

- jos Käyttäjäorganisaatio tai Käyttäjäorganisaation Käyttäjä toimii tai on perusteltua syytä epäillä Käyttäjäorganisaation toimivan näiden käyttöehtojen tai Toimituspolitiikan vastaisesti tai hyvän tavan tai lain vastaisesti
- jos Käyttäjäorganisaatio ei anna edellytetyjä tietoja tai selvityksiä
- jos Käyttäjäorganisaatio ei noudata toiminnassaan muuta lainsäädäntöä
- jos Käyttäjäorganisaatio tai Käyttäjä käyttää Palvelua siten, että Palvelun tietoturva tai tietosuoja vaarantuu tai että Palveluun liittyvän muun palvelun tai rekisterin tietoturva tai tietosuoja vaarantuu tai jos Käyttäjäorganisaatio, jolla on käytössään In-rajapinta, ei noudata rajapinnan käyttöön liittyviä ehtoja.
- Lisäksi, mikäli Käyttäjäorganisaatio ei huolehdi Palvelun muutosten edellyttämistä muutoksista, Palvelutuottajalla on oikeus estää Käyttäjäorganisaation Palvelun käyttö, kunnes muutokset on asianmukaisesti tehty. Mikäli Käyttäjäorganisaatio ei toteuta edellytetyjä muutoksia määräaikaan mennessä, seurauksena voi olla myös se, että Palvelu ei voida teknisesti käyttää.
- Palvelutuottajalla on oikeus rajoittaa Palvelun käyttöä perustellusta syyistä, esimerkiksi, mikäli Palvelun tietoturva tai tietosuoja voi ilman rajoittamista vaarantua tai mikäli Palveluun liittyvän muun palvelun tai rekisterin tietoturva tai tietosuoja voivat ilman rajoittamista vaarantua.

Tällaiset käyttöehdot voisivat olla yksi osa sopimusta myös työkyvyn digitaalisen alustaan liittymisessä.

Palvelutietovarantoon voivat yksityiset toimijat liittää palvelunsa, kun ovat solmineet sopimuksen ja hyväksyneet käyttöehdot. Palvelutietovarannon manuaalisesti koottuihin palvelupolkuihin ym. voidaan linkittää myös kaupallisia palveluita, mutta näistä linkityksistä päättää kokonaisuuden asiantuntijaraati.

Lisäksi tarjottavien palveluiden tulisi olla osoitettu saavutettavuus ja niillä tulee olla osoitettava käytettävyyys ja yleiskieliset lain mukaiset kieliversiot. Terveiden ja hyvinvoinnin edistämisen kokonaisarkkitehtuurissa on myös koottu vaatimuksia hyvälle digitaalisille palveluille.

7.2 Vaikuttavaksi arvioituja tai tutkimukseen pohjautuvia mielenterveyttä ja työkykyä tukevat keinot ja menetelmät?

Työkyvyn digitaaliselle alustalle on alustavasti pohdittu, että ”yhteiselle alustalle kootaan eri palveluntuottajien tuottamia laadukkaita ja vaikuttavaksi arvioituja menetelmiä, palveluja ja tietosisältöjä.” Tässä ei ole ajateltu rajata palveluiden omistajuuden mukaan. Kaupallisiakin palveluita voisi linkittää, jos ne ovat laadukkaita, vaikuttaviksi arvioituja menetelmiä. Työelämän digipalvelualustan konseptoinnin yhteydessä on mietittävä, millaisia palveluita pidetään vaikuttavina. Seuraavassa on koottu joukko esimerkkejä asioista, joita tulisi vaikuttavuuden arvioinnissa ja palvelun laadun arvioinnissa huomioida.

Luotettavien terveys- ja hyvinvointisovellusten tunnistamista varten on julkaistu tekninen spesifikaatio, CEN ISO/TS 82304-2:2021:en Health software. Part 2: Health and wellness apps. Quality and reliability (ISO/TS 82304-2:2021) Arvioinnin kohteena on sovelluksen neljä osa-aluetta: lääketieteellinen pätevyys, yksityisyyden suoja, tekninen laatu ja käytettävyys. Mikäli kaupallinen palvelu täyttää standardin vaatimukset tai vastaavat vaatimukset, voitaisiinko sen näkyvyys alustalla hyväksyä?

Myös palvelun saavutettavuus ja esteettömyys tulisi olla kunnossa. Kohderyhmän mukaiset kieliversiot saatavilla ja palvelun kielen tulee olla yksinkertaista, hyvää ja sujuvaa yleiskieltä.

Vaikuttavia palveluita voisivat olla palvelut, joissa on käytetty hyväksi vaikuttavuusmallia, jossa on määriteltynä tarve, tavoite, ratkaisu ja konkreettiset teot sekä niiden mittarit ja tiedonkeruu. Lisäksi miten ratkaisusta saadaan pysyvä sekä palvelun laajemmat vaikutukset. Vaikutusten mittaaminen on myös suunniteltu, joka tapahtuu tarkastelemalla, miten palvelu pienentää tarvetta, johon haettiin ratkaisua. Palvelulle voisi olla laadittu jonkin vaikuttavuusmallin mukaiset vaikutusmittarit. Lisäksi palvelun suunnitteluvaiheessa tulisi kuvata ongelma, jota palvelulla pyrittiin ratkaisemaan, ja siihen liittyvät arviointikysymykset ja kriteerit tavoitteen ja tuloksen mittaamiseksi.

Terveyden ja hyvinvoinnin edistämisen kokonaisarkkitehtuurissa on myös koottu hyvän palvelun kriteereitä.

8. Työkyvyn digitaalisen alustan asema kilpailuilla markkinoilla

8.1 Arviointiin vaikuttava EU- ja kansallinen lainsäädäntö, neutraliteetti ja valikoivuus

Kun arvioidaan digitaalisen alustan asemaa kilpailuilla markkinoilla, koskee sitä myös EU-lainsäädännön valtioneuvoston päätös (Sopimus Euroopan Unionin toiminnasta 107 art.) ja kansallisesta kilpailuneutraliteettia koskevasta lainsäädäntö (kilpailulain 4 a luku) ja niistä johtuvat kysymykset. Valtioneuvoston päätöksen soveltaminen edellyttää, että kaikki seuraavat tukitoimenpiteen neljä tunnusmerkkiä täyttyvät. Ensinnäkin täytyy olla kyse julkisten varojen kanavoimisesta julkisiin tai yksityisiin yrityksiin. Toiseksi toimenpiteen tulee vääristää tai uhata vääristää kilpailua suosimalla tuensaajaa. Kolmanneksi edun on oltava valikoiva, eli se kohdistuu vain tiettyihin yrityksiin. Neljäntenä kriteerinä toimenpiteellä on lisäksi oltava vaikutusta jäsenvaltioiden väliseen kauppaan.

Mahdolliset valtiontuen piiriin laskettavat edunsaajat olisivat käyttäjätasolla työnantajat ja muut työkyvyn digitaalisen alustan käyttäjät, jotka voivat olla yrityksiä, virastoja tai kolmannen sektorin toimijoita, jopa yksityishenkilöitä. Valtioneuvoston päätöksen näkökulmasta merkittävin kysymys on, saavatko käyttäjäyritykset (työnantajat) taloudellista etua käytöstä työkyvyn digitaalisen alustan käytöstä. Tämä tarkoittaa arviointia, voivatko yritykset välttyä yksityisten vastaavia palveluja tuottavien maksuilta käyttäessään ilmaista digitaalista alustaa eli saavatko ne taloudellista etua. Kyse on tavallaan samasta arvioinnista kuin rakentamisen ja operoinnin osalta – eli onko kyse taloudellisesta (taloudellisesti merkityksellisestä) toiminnasta vai ei-taloudellisesta julkisen tehtävän hoitamisesta. Tästä rajanvedosta on olemassa runsaasti EU-tuomioistuinkäytäntöä. Arvio riippuu toiminnan luonteesta ja kontekstista, missä sitä harjoitetaan. Riski taloudelliseksi toiminnaksi katsomisesta on olemassa, mutta käytön tasolla mahdollinen etu ei olisi valikoiva, koska palvelut ovat tasapuolisesti yksityisten yritysten saatavilla.

Työkyvyn digitaalista alustaa voidaan verrata suomi.fi-palvelun Palvelutietovarantoon. Eli digialustaa voidaan rinnastaa internetissä saatavilla olevien luettelopalvelujen tarjotaan taloudellisilla markkinoilla. *Hallituksen esityksen 59/2016 vp eduskunnalle laeiksi hallinnon yhteisistä sähköisen asioinnin tukipalveluista sekä valtion yhteisten tieto- ja viestintäteknisten palvelujen järjestämisestä annetun lain muuttamisesta* mukaan esityksen valmisteluvaiheessa käytyjen keskustelujen ja saadun lausuntopalautteen perusteella markkinatoimijat eivät ainakaan suoraan näe palvelutietovarannon tarjoamista kilpailua vääristävänä toimenpiteenä. Toimijat näkevät sen toisaalta kilpailua ja laajempaa taloudellista toimintaa mahdollistavana tietovarantona.

Palvelunäkymää muistuttavia sähköisen asioinnin yleisiä portaaleja ei palvelunäkymän aiotussa laajuudessa tällä hetkellä ole tarjolla, mutta periaatteessa ei olisi estettä tarjota sellaista yksityisen sektorin toimesta. Palvelunäkymän osalta on myös kyse siitä, missä määrin näkymä nyt tai tulevaisuudessa voisi korvata yritysten omia asiointipalveluja.

Mikäli työkyvyn digitaalisella alustalla olisi tarjolla linkityksiä myös yksityisten palveluntarjoajien palveluihin ja sillä olisi yksityisiä käyttäjäyrityksiä (työnantajia) tulisi miettiä myös palveluiden kohdentamista ja sitä, että kohdennukset olisivat mahdollisimman objektiivisia ja tasapuolisia.

Voidaanko katsoa, että työkyvyn digialustan tarjoaminen yksityisille toimijoille voitaisiin tulkita kielletyksi valtiontueksi, koska se on eräänlainen tukipalvelu? EU:n tuomioistuimen oikeuskäytännössä on tunnistettu vähäisen liitännäistoiminnan käsite, jolla tarkoitetaan sitä, että jos taloudellista toimintaa ei ole mahdollista erottaa julkisen tehtävän hoitamisesta, arvioidaan toimintaa kokonaisuudessaan julkisena tehtävänä eikä kyse ole valtiontuesta. Jotta kyse olisi liitännäistoiminnaksi luettavasta taloudellisesta käytöstä, on käytön liityttävä olennaisesti tai luontaisesti julkisen tehtävän hoitamiseen ja käytettävä samoja tuotannon tekijöitä. Lisäksi liitännäistoiminta saa muodostaa enintään 20 % koko toiminnasta.

Yleisiin taloudellisiin tarkoituksiin liittyvillä palveluilla, eli SGEI-palveluilla (Services of General Economic Interest) tarkoitetaan taloudellisia palveluja, jotka ovat luonteeltaan yleishyödyllisiä ja joiden tuottamisen turvaamiseksi palvelutuottajalle on asetettu julkisen palvelun velvoite. SGEI-palveluilla tarkoitetaan mm. EU:n tuomioistuimen oikeuskäytännön ja Komission SGEI – päätöksen (Komission päätös 2012/21/ EU Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 106 artiklan 2 kohdan määräysten soveltamisesta tietyille yleisiin taloudellisiin tarkoituksiin liittyviä palveluja tuottaville yrityksille korvauksena julkisista palveluista myönnettävään valtiontukeen) mukaan kansalaisen jokapäiväisten tarpeiden turvaamiseen liittyviä palveluja tai muuten yhteiskunnan toiminnan kannalta merkittäviä palveluja. On mahdollista, että tukipalvelujen katsottaisiin olevan SGEI-palveluja, joiden suorittamisesta taloudellista toimintaa harjoittavalle palvelutuottajalle maksettava korvaus on tukena hyväksyttävä.

Jos markkinoiden toiminta on puutteellista, mutta viranomaisen haluaa turvata kaikissa olosuhteissa kansalaisille tärkeän palvelun saatavuuden, voidaan tietyin ehdoin soveltaa yleisiin taloudellisiin tarkoituksiin liittyviä palveluja, eli SGEI:tä koskevaa valtiontukisääntelyä. Mitä tahansa palvelua ei voida turvata SGEI-sääntelyllä, vaan kyse on oltava kansalaisille tärkeästä tai yhteiskunnan toimivuuden kannalta merkittävästä palvelusta. Palvelun turvaaminen tapahtuu käytännössä antamalla yritykselle toimeksianto yksilöidyn palvelun tuottamiseksi. Tämä edellyttää usein palvelutuotannon rahoittamista julkisista varoista kompensationsa yritykselle annettavasta julkisen palvelun velvoitteesta.

Viranomaisen palvelutuotantoa parempi ratkaisu olisi ns. järjestämisvastuusta säättäminen, mikä paremmin toisi ilmi yksityisen sektorin mahdollisuuden olla mukana palvelutuotannossa. Ns. TORI-lain 14 §:n mukaan yhteisten sähköisen asioinnin ja hallinnon tukipalvelujen tuottajan asiakkaina voivat valtion ja kunnan viranomaisten lisäksi olla muut julkisen hallinnon viranomaiset, julkisoikeudelliset laitokset, eduskunta, valtion talousarvion ulkopuoliset rahastot

sekä julkista hallinto- tai palvelutehtävää hoitavat yritykset ja yhteisöt. Muut yksityiset yritykset tai yhteisöt eivät voi olla asiakkaana.

Työkyvyn digialustan verrokkina pidettävässä Suomi.fi Palvelutietovarannossa yrityksen palvelunäkymässä tarjottavat palvelu- ja tietokokonaisuudet antavat oikeaa ja ajantasaista tietoa yritystoimintaan liittyvistä asioista ja tarjoavat suoraan niihin liittyviä palveluja, minkä seurauksena yritystoiminnan esteitä tai hidasteita voidaan vähentää.

Hallituksen esityksen eduskunnalle laeiksi hallinnon yhteisistä sähköisen asioinnin tukipalveluista sekä valtion yhteisten tieto- ja viestintätekniisten palvelujen järjestämisestä annetun lain muuttamisesta (HE 59/2016 vp) mukaan Suomi.fi Palvelutietovarannossa Yrityksen asiakasrekisteriin sisältyvien tietojen osittainen tuominen palvelunäkymässä tunnistetulle käyttäjälle toisi yritykselle yhden lisäkanavan tavoittaa ja palvella asiakkaitaan. Yksityisen palvelun tuominen palvelutietovarantoon edellyttäisi yritykseltä panostusta palvelun kuvaamiseen. Suomi.fi Palvelutietovarannon Palvelualustan rakentamisella edesautetaan sektorirajat ylittävien toimialakohtaisten sähköisten palvelumarkkinoiden syntymistä osana EU:n sähköisiä sisämarkkinoita.

Työkyvyn digitaalisen alusta osalta voidaan katsoa samalla tavalla sen edistävän sähköisten palvelumarkkinoiden edistämistä.

Lain hallinnon yhteisistä sähköisen asioinnin tukipalveluista (571/2016) 8 §:ssä on säädetty yksityisten käyttöoikeudesta: Yksityiset yhteisöt, säätiöt ja elinkeinonharjoittajat saavat tarjotessaan palvelujaan yleisölle käyttäen: 1) palvelutietovarantoa palvelujaan koskevien tietojen tarjoamiseen [...]. Samaisen 8 § mukaan voidaan käyttö kieltää seuraavasti: Digi- ja väestötietovirasto voi päätöksellään kieltää tukipalvelun käytön tai estää sen kokonaan tai osittain sellaiselta yksityiseltä yhteisöltä, säätiöltä tai elinkeinonharjoittajalta:

- 1) jonka tietojärjestelmää ei voida tietoturvallisuuden vaarantumisesta johtuvista syistä liittää tukipalveluun;
- 2) joka ei huolehdi palvelutietovarantoon tai palvelunäkymään tarjoamansa tiedon oikeellisuudesta;
- 3) jonka tukipalvelun käytön poliisi- tai syyttäjäviranomainen on pyytänyt estämään sen vuoksi, että on todennäköisiä syitä epäillä tukipalvelua käytettävän rikoksen tekemiseen;
- 4) jonka tietojen tarjoamisen palvelutietovarantoon tai palvelunäkymään saataville voidaan todennäköisin syin katsoa loukkaavan jonkun oikeutta korvausvastuun muodostavalla tavalla ja se, jonka oikeutta voidaan katsota loukatun pyytää käytön kieltämistä, eikä kiellon kohteena oleva kahden viikon määräajassa esitä hyväksyttävää perustetta tietojen saatavilla pitämiseksi;
- 5) jonka tietojen saatavilla pitämisen tai tukipalvelun käyttämisen muutoin tuomioistuin on lainvoimaisella päätöksellään kieltänyt.

8.2 Johtopäätökset koskien kaupallisia palveluita lainsäädännön perusteella

Mikäli digialustaan halutaan linkittää kaupallisia palveluita olisi siitä selvyden vuoksi säädettävä lailla, kuten on suomi.fi –palveluiden osalta on tehty. Samoin avoin data-palvelusta on annettu VM:N asetus (Valtiovarainministeriön asetus eräiden hallinnon yhteisten sähköisen asioinnin tukipalveluiden tuottamisesta (607/2016)).

Linkittämisestä on lisäksi laadittava sopimus, johon on mm. koottava vaatimukset, joita kaupalliselle toimijalle asetetaan ja kuvataan mm. mistä digialustan omistaja vastaa ja ei vastaa. Myös palveluiden kohdentamista ja sitä, että kohdennukset olisivat mahdollisimman objektiivisia ja tasapuolisia.

Oikeuskirjallisuudesta ei löytynyt mainintaa siitä, miten palvelun maksullisuus vaikuttaisi kaupallisten palveluiden linkittämiseen ja näkyvyyteen alustalla.

8.3 Työkyvyn digialustan tuote ja markkina

Työkyvyn digialusta rakennetaan, jotta Suomessa saadaan vahvistettua mielenterveyttä ja työkykyä levittämällä vaikuttavia keinoja ja menetelmiä työpaikkojen ja työterveyshuoltojen käyttöön. Digitaalisella alustalla huomioidaan eri ikäiset ja eri alojen työpaikat. Toimilla parannetaan myös työyhteisöjen resilienssiä ja siten kykyä vastata työelämän murrokseen. Työkyvyn digialustan on tarkoitus koota olemassa olevia palveluita työpaikkojen ja työikäisten käyttöön.

Tavoitteenamme on helppokäyttöinen,
itseohjautuva digitaalinen palvelualusta, joka
tavoittaa työpaikan toimijat.

Se kokoaa työkykyä **edistäviä,**
vahvistavia ja
ylläpitäviä keinoja ja palveluja, joista
käyttäjät kokevat saavansa hyötyä.

kuva 1. Työkyvyn digitaalisen alustan alustava visio

Työkyvyn digialustan verrokkina pidettävässä Suomi.fi Palvelutietovarannossa yrityksen palvelunäkymässä tarjottavat palvelu- ja tietokokonaisuudet antavat oikeaa ja ajantasaista tietoa yritystoimintaan liittyvistä asioista ja tarjoavat suoraan niihin liittyviä palveluja, minkä seurauksena yritystoiminnan esteitä tai hidasteita voidaan vähentää.

Voisiko tällaisella työkyvyn palvelutietovarannolla olla kaupallista kysyntää? Olisivatko työnantajat valmiita maksamaan tällaisesta palvelutietovarannon käytöstä?

8.4 Markkinoiden kartoitus

Työkyvyn digitaalinen alusta voisi olla tuotteena markkinoilla, jotka tarjoavat digitaalisia työkykypalveluita ja palvelukatalogeja. Työkyvyn digialustan verrokkina pidettävässä Suomi.fi Palvelutietovarannossa yrityksen palvelunäkymässä tarjottavat palvelu- ja tietokokonaisuudet antavat oikeaa ja ajantasaista tietoa yritystoimintaan liittyvistä asioista ja tarjoavat suoraan niihin liittyviä palveluja, minkä seurauksena yritystoiminnan esteitä tai hidasteita voidaan vähentää.

Työkyvyn digitaalisten palveluiden ja palvelukatalogien markkinoita kartoitettiin seuraavasti: Markkinoiden kartoittamiseksi alaa kartoitettiin Vainu.io-palvelun avulla. Vainu.iosta haettiin yrityksiä, joiden keskeinen tuote on digitaaliset työkykypalvelut, joita he tarjoavat muiden käyttöön. Vainu.ion monipuolisia haku-toimintoja ml. mukautettua hakua. Markkinoita

kartoitettiin mm. asiasanoilla digitaalinen palvelu, työkyky, maintaining work ability, työkyvyttömyys ja disability.

Haun mukaan yrityksiä, jotka tarjoaisivat ennaltaehkäiseviä työkyvyn digipalveluita ei ole. Työeläkeyhtiöt ja työterveyshuollon kaupalliset toimijat tarjoavat näitä palveluina asiakkailleen osana palveluvalikoimaansa, mutta näihin palveluihin keskittyneitä markkinoita Suomessa ei vielä ole. Lisäksi löytyi yrityksiä, jotka tarjoavat terapia- ja coachingpalveluita, työkykykoulutusta asiantuntijoille sekä erilaisia palvelukokonaisuuksia koskien mm. astmaa ja diabetesta. Lisäksi oli yrityksiä, jotka tuottavat palveluita lääkäreille, kuten diagnostiikka ja analyysi sekä data-analyysiä.

Keväällä 2019 EU komissiolla oli Horizon2020-projektihaku Mental Health for Workplaces, jossa tarjottiin rahoitusta työpaikkojen mielenterveyden digitaalisille työkaluille EU:n laajuisesti. Saapuneista hakemuksista (60 kpl) mikään ei tarjonnut työpaikkatason työkaluja vain ainoastaan työntekijän mittaamiseen menetelmiä. Johtopäätöksenä tältä osin voidaan todeta, että työpaikkataseisten työkalujen kehittämistä ei ollut vielä keväällä 2019 EU:n alueella ainakaan siinä määrin, että niille olisi haettu EU hankerahoitusta. Mielenterveys on yksi osa työkyvyn osa-alueista, joten se ei anna tilanteesta täyttä kuvaa.

Työkyvyn digitaalinen alusta voisi olla tuotteena markkinoilla, jotka tarjoavat digitaalisia työkykypalveluita ja palvelukatalogeja. Työkyvyn digialustan verrokkina pidettävässä Suomi.fi Palvelutietovarannossa yrityksen palvelunäkymässä tarjotaan palvelu- ja tietokokonaisuuksia, jotka antavat oikeaa ja ajantasaista tietoa yritystoimintaan liittyvistä asioista ja tarjoavat suoraan niihin liittyviä palveluja. Palvelutietovarannon avulla voidaan vähentää yritystoiminnan esteitä tai hidasteita. Samaa logiikkaa voidaan hyödyntää myös työkyvyn digialustan osalta. Sen olemassaolo voisi vähentää työkykypalveluiden esteitä ja hidasteita.

Markkinoilla ei ole yrityksiä, jotka tuottaisivat tämän kaltaisia palveluita, joten palvelu ei voi syntyä kilpailuilla markkinoilla.

8.5. Yhteenveto kilpailuvaikutuksesta

Selvityksen perusteella Suomessa ei vielä juuri ole toimivia kaupallisia markkinoita. Voidaan arvioida, että suunniteltu digitaalinen työkykyalusta, joka tarjoaisi palveluita työpaikkojen käyttöön, voisi tukea alkuvaiheessa olevien markkinoiden kehittymistä. Alustalla olisi siis markkinoiden kehittymistä tukeva rooli markkinoiden häiritsemisen sijaan. Alusta edistäisi palveluiden löydettävyyttä ja niiden tunnettuutta.

8.6 Työkyvyn digialustan julkisen vallan käyttönä

Jos jokin kansallisen palveluarkkitehtuurin palvelu luontaisesti on osa viranomaisten erioikeuksia ja jos valtio vastaa niiden suorittamisesta, tämä palvelu ei ole taloudellista toimintaa, jolloin sen antaminen budjettivaroista rahoitetun valtionhallinnon organisaation tehtäväksi ei vääristä kilpailua.

Aiemmin on tunnistettu seuraavanlaisia ominaisuuksia julkisen vallan käyttönä:

- a) hallinnon karttapalvelu saattaa olla julkisen vallan käyttöä, mikäli karttapalvelussa esitetään keskeisesti viranomaisen rekistereistä peräisin olevaa, ei-julkista tietoa, ja esitettävä tieto ei ole kaupallisten toimijoiden saatavilla. Tässäkin tapauksessa tulee kuitenkin erottaa kartta-aineisto karttapalvelutoteutuksesta: vaikka aineistotarjonta olisikin julkisen vallan käyttöä, kartan visualisointi asiointipalvelussa ei sitä välttämättä ole.

- b)** viestinvälityspalvelu saattaa olla julkisen vallan käyttöä niiltä osin, kuin se rinnastuu postinvälityksen yleispalveluvelvoitteeseen, toisin sanoen niiltä osin, joilta kaupallinen toimija ei tarjoaisi lähettäjälle tai vastaanottajalle markkinaehtoista viestinvälityspalvelua, tai ei esimerkiksi kykenisi takaamaan viestinvälityspalvelun syrjimättömyyttä.
- c)** asiointivaltuuspalvelu saattaa olla julkisen vallan käyttöä, mikäli sen olennainen sisältö on välittää viranomaisen rekisterissä olevaa ei-julkista tietoa, ja yksityisoikeudellisten (esimerkiksi valtakirjaan perustuvien) asiointivaltuutusten välittäminen muodostaa palvelun sisällöstä vain vähäisen osan.
- d)** kansallisen palveluarkkitehtuurin ydinpalveluiden voisi ehkä argumentoida olevan sellaisia solidaarisuusperusteisesti tuotettuja peruspalveluita, jotka Suomen kaltaisessa yhteiskunnassa kuuluvat julkisten toimijoiden ydintehtäviin, ja joita ei sen takia ole tosiasiallisesti avattu markkinatoimijoille.

Julkisen vallan käytön tunnuspiirteiden täyttymisen arviointi on kuitenkin tämän tarkastelun aihepiirin ulkopuolella. Kun työkyvyn digialustapalvelulle ei ole löydetty toimivia markkinoita voidaan se perustaa julkisen hallinnon toimesta, koska sen odotetaan kasvattavan markkinoita.

9 Yhteenveto

Yritystukinäkökulmasta selvitettiin, vääristääkö työkyvyn digitaalinen alusta jonkin markkinan toimintaa esimerkiksi kilpailemalla kaupallisesti tarjottujen tuotteiden kanssa, suosimalla jotakin tiettyä toimijaa tai aiheuttamalla muuten markkinan normaaliin toimintaan häiriön. Selvityksen yhteydessä koottiin myös muut asiaan vaikuttavan lainsäädännön keskeiset vaatimukset.

Työkyvyn digitaalisen alustan mahdollinen vaikutus markkinaan ymmärretään SEUT 107 artiklan kautta; valtion tuensaaja on yritys, mutta mitkä organisaatiot ovat yrityksiä, tulee tulkita laajasti. Merkittävä tekijä on, harjoittaako yksikkö taloudellista toimintaa, ei yritysmuoto. Taloudellista toimintaa on kaikki toiminta, jossa tavaroita tai palveluja tarjotaan markkinoilla.

Työkyvyn digialustaa voidaan pitää muun muassa sosiaali- ja terveyspalveluita välittävä järjestelmänä, komission tiedonanto tunnistaa piirteitä, jotka luonnehtivat yhtäältä sellaista terveydenhuoltoa, joka on taloudellista toimintaa, ja toisaalta sellaista, joka ei sitä ole:

Sosiaali- ja terveydenhuolto voi olla järjestetty solidaarisuuden periaatteen mukaisesti, jolloin palvelut rahoitetaan veroluontoisilla sosiaaliturvamaksuilla ja muilla valtion varoilla, ja niiden tarjoamat palvelut ovat yleisesti kaikkien saatavilla ilman korvausta (Komission tiedonanto kohta 24). Näin järjestettyä terveydenhuoltoa tarjoavat organisaatiot eivät ole SEUT 107. artiklan tarkoittamia yrityksiä, vaikka niiden toiminnassa olisi taloudellisen toiminnan piirteitä

Palvelun ansaintalogiikka siis tulee myös vaikuttamaan siihen, tulkitaanko työkyvyn digialusta taloudelliseksi toiminnaksi.

Lainsäädäntöselvityksessä käytiin läpi:

1) Onko olemassa jo kilpaillut markkinat

Työkyvyn digitaalinen alusta voisi olla tuotteena markkinoilla, jotka tarjoavat digitaalisia työkykypalveluita ja palvelukatalogeja. Työkyvyn digialustan verrokkina pidettävässä Suomi.fi Palvelutietovarannossa yrityksen palvelunäkymässä tarjottavat palvelu- ja tietokokonaisuudet antavat oikeaa ja ajantasaista tietoa yritystoimintaan liittyvistä asioista ja tarjoavat suoraan niihin liittyviä palveluja, minkä seurauksena yritystoiminnan esteitä tai hidasteita voidaan

vähentää. Samaa logiikkaa voidaan hyödyntää myös työkyvyn digialustan osalta. Sen olemassaolo voisi vähentää työkykypalveluiden esteitä ja hidasteita.

2) Mitä yrityksiä näillä markkinoilla on?

Yrityksiä, jotka tarjoaisivat ennaltaehkäiseviä työkyvyn digi(alusta)palveluita ei ole. Työeläkeyhtiöt ja työterveyshuollon kaupalliset toimijat tarjoavat näitä palveluina asiakkailleen osana palveluvalikoimaansa, mutta näihin palveluihin keskittyneitä markkinoita Suomessa ei vielä ole.

3) Onko palvelu sellainen, että se voisi syntyä kilpailuilla markkinoilla?

Markkinoilla ei ole yrityksiä, jotka tuottaisivat tämän kaltaisia palveluita, joten palvelu ei voi syntyä kilpailuilla markkinoilla. On myös epävarmaa, voiko tämän kaltainen palvelukatalogi olla tuottoisa palvelu. Toistaiseksi tällaisia markkinoita ei vielä ole Suomessa.

Kilpailulain (948/2011) 4 a luvun tarkoituksena on suojata markkinamekanismien toiminta julkishallinnon organisaatioiden menettelyiltä – esimerkiksi kustannuksia vastaamattomalta alihinnoittelulta, kohtuuttoman korkealta hinnoittelulta tai asiakkaita sitovilta alennuskäytännöiltä – sekä rakenteilta, esimerkiksi elinkeinotoiminnan harjoittamiselta virastorakenteessa milloin nimenomaan virastorakenne vääristää kilpailua yksityisen toimijan kanssa. Nykytilanteessa, kun markkinoita ei ole, julkishallinnon organisaatioiden menettely ei häiritse markkinoita. Työkyky-teeman ympärille rakennettava palvelukatalogi-palvelu voi edistää tällaisten markkinoiden syntymistä.

4) Millainen omistajaorganisaatio alustalla voi olla eli voiko syntyä riski siitä, että kyse on kielletystä valtion tuesta?

Elpymis- ja palautumissuunnitelman mukaisten toteutusten valtionavustuksia voidaan myöntää hyvinvointialueelle, kunnalle, kuntayhtymälle ja yleishyödylliselle yhteisölle vuosina 2021–2025. Aiemmin on katsottu, että Työterveyslaitos ei ole sellainen taho, miltä ministeriö voisi ostaa palveluja suoraan hankinnan kansallisen kynnyksen ylittyessä, koska heillä on paljon kaupallista toimintaa. Eli heiltä hankittaessa hankinta pitää kilpailuttaa, ellei kyseessä ole kansallisen kynnyksen alle jäävä hankinta. Yrityksille ei myönnetä valtionavustusta.

Valtionavustusta voidaan myöntää vain yhdelle hankkeelle kullakin hyvinvointialueella. Hankkeen hallinnoija on valtionavustuksen saaja ja vastaa siitä, että avustusta käytetään lainsäädännön ja ohjeiden mukaisesti. Tätä vastuuta ei voi siirtää muulle taholle.

5) Työkyvyn digialustan “palvelukatalogin” kehittäminen, ylläpito ja jatkokehittäminen: mitä vaatimuksia lainsäädäntö asettaa sille?

Valtionavustuksen myöntämisen edellytyksenä on, että:

- 1) avustus täyttää elpymis- ja palautumissuunnitelman mukaiset tavoitteet;
- 2) avustus tukee sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden kehittämistä ja tehostamista, hyvien käytäntöjen levittämistä sekä toimintatapojen uudistamista;
- 3) avustuksessa otetaan huomioon tarvittava poikkihallinnollinen yhteistyö; ja
- 4) avustuksen voidaan arvioida olevan tuloksellinen ja laaja-alaisesti hyödynnettävä.

Avustuksen myöntämisen edellytyksenä elpymis- ja palautumissuunnitelman pilarissa 3 on, että sillä rahoitettava toiminta toteuttaa jompaakumpaa tai molempia seuraavista tavoitteista:

- 1) laajennetaan työkykyohjelmaa ja toimintamallia, jossa tuetun työllistymisen näyttöön perustuva työhönvalmennus toteutetaan psykiatriseen hoitoon ja kuntoutukseen integroituna palveluna;
- 2) otetaan huomioon mielenterveys ja työkyky työllisyyden ja tuottavuuden edellytyksenä.

Tarkoituksena on, että vahvistetaan mielenterveyttä ja työkykyä levittämällä vaikuttavia keinoja ja menetelmiä työpaikkojen ja työterveyshuoltojen käyttöön. Huomioidaan eri ikäiset ja eri alojen työpaikat. Toimilla parannetaan myös työyhteisöjen resilienssiä ja siten kykyä vastata työelämän murrokseen.

Investointikokonaisuuden tavoitteena on henkilöstövoimavarojen ja riskien tunnistamiseen liittyvä, vahvasti ennakoiva työkykyjohtaminen, joka näkyy organisaation strategian tasolla. Organisaatiot opetetaan tunnistamaan erilainen tuen tarve uran eri vaiheissa (nuorilla, työuran keskivaiheilla, ikääntyvillä) ja luomaan työkykyä edistäviä urapolkuja. Kun hallitaan työkyvyttömyysriskejä, pystytään vaikuttamaan työkyvyttömyyden kustannuskehitykseen.

Toimenpiteissä huomioidaan henkisen ja fyysisen työkyvyn samanaikainen tukeminen, työympäristötekijöiden yhteys työntekijöiden mielenterveyteen, ja mielenterveyden yhteys mm. työtapaturmiin, kustannuksiin, vaihtuvuuteen ja osaamiseen. Tuetaan työyhteisöjen uudistumiskykyisyyttä ja muutoksetteryttä. Investoinnin kohderyhmänä ovat työpaikkojen esimiehet ja johto, henkilöstö, HR-ammattilaiset, työsuojeluhenkilöstö, luottamushenkilöt ja työterveyshuollon asiantuntijat.

Valtionavustuksella hankittua omaisuutta ei saa käyttää pysyvästi muuhun kuin valtionavustuspäätöksessä määritellyyn käyttötarkoitukseen. Omaisuuden omistus- ja hallintaoikeutta ei saa luovuttaa toiselle valtioavustuksen kohteena olevan omaisuuden käyttöaikana. Omaisuuden käyttöajaksi määrätään kymmenen vuotta valtionavustuksen viimeisen erän maksamisesta. Omaisuus voidaan kuitenkin luovuttaa toiselle julkisen hallinnon toimijalle, joka tuottaa tässä päätöksessä tarkoitettua palvelua, esimerkiksi uudistettaessa sosiaali- ja terveydenhuollon rakennetta.

Avustuksella tuotettujen tuotosten tulee olla hankkeen päätyttyä vapaasti hyödynnettävissä eikä niihin liittyvillä tekijänoikeuksilla saa rajoittaa tuotosten hyödyntämistä. Poikkeuksen muodostavat moraaliset tekijänoikeudet, esimerkiksi hankkeessa syntyvän julkaisun yhteydessä on mainittava julkaisun kirjoittaneen henkilön nimi. Hanketoimijat eivät saa periä maksua avustuksella tuotettujen tuotosten tekijänoikeuksien myöhemmästä hyödyntämisestä.

RRP-momentilta hankinta voidaan tehdä joko suoraan tai osana valtionavustusta noudattamalla hankintalainsäädäntöä. Riippuu tilanteesta, mitä ollaan hankkimassa, mutta palveluntuottajalta hankittava palvelu voi olla varsin keskeisessäkin merkityksessä tietyn tavoitteen saavuttamisessa. Jos myönnettävä avustus sisältää hankintoja, oleellista on hankintalainsäädännön noudattaminen, eli tällöin avustuksensaajan avustuspäätöksen kirjattu velvoite on kilpailuttaa hankinta. Jos taas ministeriö hankkii itse, kilpailutus pitää toteuttaa täältä käsin. Aika usein on otettu Hansel avuksi euromääräisesti suuremmissa hankinnoissa. Heitä voi muutenkin konsultoida julkisiin hankintoihin liittyvissä kysymyksissä.

Jos kyseessä on valtion ns. in-house –yksikkö, hankinta voidaan toteuttaa kilpailuttamatta.

Lisäksi valtion virastoilla ja laitoksilla on velvollisuus käyttää yhteisiä palveluja, kuten yhteisiä perustietotekniikka- ja tietojärjestelmä-palveluja mukaan lukien alustapalvelut.

5) Mitä ehtoja liittyy kaupallisten palveluiden tarjoamiseen kansallisen viranomaisen alustan kautta?

Työkyvyn digitaalisen alustan omistaminen on viranomaistoimintaa. Viranomaisen tulee toiminnassaan noudattaa neutraliteetti-periaatetta eli viranomaisen tulee toiminnassaan kohdella kaikkia kaupallisia toimijoita yhdenvertaisesti. Kaupallisten palveluiden linkittäminen tai muuten tarjoaminen viranomaisen palvelussa tulkitaan siten, että viranomainen on hyväksynyt kaupallisen palvelun sisällön. Kaupallisten palveluiden esiintyminen viranomaisen palvelussa voidaan tulkita myös suositteluksi tai mainonnaksi. Tästä seuraa, että neutraliteetti-periaatetta ei ole noudatettu. Erityisesti valtion viranomaisen tulee noudattaa neutraliteetti-periaatetta.

Valtiontukisääntöjen soveltaminen edellyttää, että kaikki seuraavat kielletyn tukitoimenpiteen neljä tunnusmerkkiä täyttyvät. Ensinnäkin täytyy olla kyse julkisten varojen kanavoimisesta julkisiin tai yksityisiin yrityksiin. Toiseksi toimenpiteen tulee väaristää tai uhata väaristää kilpailua suosimalla tuensaajaa. Kolmanneksi edun on oltava valikoiva, eli se kohdistuu vain tiettyihin yrityksiin. Neljäntenä kriteerinä toimenpiteellä on lisäksi oltava vaikutusta jäsenvaltioiden väliseen kauppaan.

On pohdittava, että mikäli palveluun ei hyväksytä kaikkia kaupallisia toimijoita, onko se kilpailuneutraliteettia vaarantava seikka? Voidaanko katsoa, että kyse on joidenkin kaupallisten toimijoiden suosimisesta ja valikoimisesta? Jolloin kaksi edellä esitetystä soveltamisen kriteereistä täytyisi. Millainen rajoitus olisi objektiivinen ja kaikille yksityisille toimijoille tasapuolinen?

Mikäli digialustaan halutaan linkittää kaupallisia palveluita olisi siitä selvyuden vuoksi säädettävä lailla, kuten on suomi.fi –palveluiden osalta on tehty. Yksityisen toimijan ja alustan omistajan välillä tulee olla sopimussuhde, jossa on määritelty kaikki tarvittavat ehdot koskien kaupallista liitettävää palvelua ja sopimusosapuolien vastuut, mm. mistä digialustan omistaja vastaa ja ei vastaa. Esimerkiksi Suomi.fi palvelutietovarantoon liittymiseksi yksityisen toimijan on hyväksyttävä [Suomi.fi-palvelutietovarannon käyttöehdot](#). Palvelutietovarantoon voivat yksityiset toimijat liittää palvelunsa, kun ovat solmineet sopimuksen ja hyväksyneet käyttöehdot. Palvelutietovarannon manuaalisesti koottuihin palvelupolkuihin ym. voidaan linkittää myös kaupallisia palveluita, mutta näistä linkityksistä päättää kokonaisuuden asiantuntijaraati.

Kansallisen työkyvyn digialustan kautta tarjottaville palveluille voidaan asettaa esim. sopimusehtoja, että palvelun tulee täyttää täyttää esimerkiksi soveltuvan standardin vaatimukset tai vastaavat vaatimukset, kuten tieteellinen pätevyys tai muuten yhtä luotettavasti osoitettu pätevyys, yksityisyyden suoja, tekninen laatu ja käytettävyys. Palvelun saavutettavuus ja esteettömyys tulisi olla kunnossa. Kohderyhmän mukaiset kieliversiot tulee olla saatavilla ja palvelun kielen tulee olla yksikertaista, hyvää ja sujuvaa yleiskieltä.

Oikeuskirjallisuudesta ei löytynyt mainintaa siitä, miten palvelun maksullisuus vaikuttaisi kaupallisten palveluiden linkittämiseen ja näkyvyyteen alustalla.

LIITE 1. Riskikartoitus / ensimmäinen luonnos TK / STM 7.12.2021

Asia		Yhteyshenkilö/ tuki asiassa	Seuraavat asiat vaativat selvittelyä
<p>EU-asiakirja/lainsäädännön hallinta (perustiedot): VM:n asiakirjat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kestävä kasvu (sivusto kokonaisuudessaan) • https://vm.fi/kestava-kasvu - Erityisesti mm: - EU:n elpymisväline: https://vm.fi/elpymisvaline - Elpymis- ja palautumistukiväline https://vm.fi/elpymis-ja-palautumistukivaline - Rahoituksen hakeminen https://vm.fi/rahoituksen-hakeminen - Työllisyys ja osaaminen – elpymis- ja palautumissuunnitelma mm. tavoitteet: https://vm.fi/tyollisyys-ja-osaaminen • TEM:n asiakirjat: - Kestävän kasvun ohjelma: https://tem.fi/kestavan-kasvun-ohjelma-tyo-ja-elinkeinoministerion-hallinnonalalla - TEM:n muut rahoituskohteet: • https://tem.fi/kestavan-kasvun-ohjelman-muut-rahoituskohteet • (sis. mm. Osatyökykyisten työllisyyden vahvistaminen välityömarkkinatoimijan avulla) - EU:n valtioneuvoston päätökset: https://tem.fi/eu-n-valtioneuvoston-paatokset (Työ- ja elinkeinoministeriö koordinoi EU:n valtioneuvoston päätösten täytäntöönpanoa Suomessa maa- ja metsätalousministeriön hallinnonalan tukia lukuun ottamatta. Tehtävänä on mm. raportoida komissiolle vuosittain kansalliset tukimenot yhteistyössä tukiviranomaisten kanssa) • Esite: https://tem.fi/documents/1410877/2851861/EUn_valtioneuvoston_paatokset_lokakuu2014.pdf/2a030b24-77d7-4979-a898-55b027ea3ae1/EUn_valtioneuvoston_paatokset_lokakuu2014.pdf?t=1465373156000 • (sanotaan mm. ”Yrityksiä ovat EU-oikeuden mukaan kaikki taloudellista toimintaa harjoittavat yksiköt niiden oikeudellisesta muodosta tai rahoitustavasta riippumatta” tai ”Työ- ja elinkeinoministeriö antaa viranomaisille neuvontaa valtioneuvoston päätösten täytäntöönpanon tulkintaan ja komissiolle toimitettaviin valtioneuvoston päätöksiin liittyvissä kysymyksissä. Tukiohjelmasta tai tapauskohtaista tukea valmistelevalle viranomaiselle tulisi tarvittaessa olla yhteydessä työ- ja elinkeinoministeriöön mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, erityisesti kun kyse on tuen ennakoilmoittamisesta komissiolle tai 			

<p>ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisesta jälki-ilmoituksesta.”). Tosin julkaisu on vuodelta 2014! Kansallinen lainsäädäntö:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Valtionavustuslaki: https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010688: • ”valtionapuviranomaisella sitä viranomaista, jonka tehtäviin kyseistä valtionavustusta koskevat asiat lainsäädännön nojalla kuuluvat” • (Miten ja missä määritelty tässä tapauksessa?) • ”Valtionapuviranomaisen on huolehdittava valtionavustuksen asianmukaisesta ja riittävästä valvonnasta hankkimalla valtionavustuksen käyttö- ja seurantatietoja sekä muita tietoja samoin kuin tekemällä tarvittaessa tarkastuksia.” - Miten ja missä on määritelty hausta vastaava viranomainen, ”hankintamenettely”, hyväksyttävät kustannukset? Vrt. STM:n asetus: mm. valtionapuviranomaisen määrittely, hakeminen ja hyväksyttävät kustannukset. • 			
<p>Kokonaisuuden hallinta ja onnistumisen kriteerit</p> <ul style="list-style-type: none"> - Onko tavoitteet määritelty RRP:n tavoitteiden mukaisesti? (vrt. Työllisyys ja osaaminen – elpymis- ja palautumissuunnitelma mm. tavoitteet: https://vm.fi/tyollisyys-ja-osaaminen - Onko riittävät resurssit kokonaisuudelle? <ul style="list-style-type: none"> ○ Onko resurssit avustuksen hallinnointiin liittyvien tehtävien vaatimille erittämiseksi huomioitu (ettei tule vaarallisia työyhdistelmiä esim. hankevalinnan tai valvonnan yhteydessä)? ○ Onko mm. hankinta-asiantuntemuksen ja valtionavustusasiantuntemuksen osaaminen hyödynnetty substanssiasiantuntemuksen lisäksi etukäteen ennen hakuilmoituksen tekemistä? ○ Onko riskien arviointi tehty kokonaisuuden (muutkin kuin hankehakuun/-hallinnointiprosessiin liittyvät tavoitteet ja resurssit esim. valintakriteerien onnistunut määrittely vaikuttaa oleellisesti päätöksentekoprosessiin ja sen arviointiin esim. tarkastuksen yhteydessä) osalta? ○ Miten on etukäteen varmistettu tehtävien eriyttäminen ja resurssointi hankeavustuksen hallinnoinnissa? Esimerkiksi varautuminen seuraaviin tehtäviin: hankevalinta- (rahoittajan rooli), seuranta (rahoittaja), maksatus- (maksatusten käsittely), takaisinperintä ja sisäinen ja ulkoinen valvontatehtävä (ml. tarkastus, VM, VTV, Euroopan kommissio, suhde TEM:n EU-avustusten valvontaa ja muu valvonta). 			

○ Onko määritelty riskienhallinnasta vastaavat henkilöt tai miten tehtävät on eriytetty?			
Yhteisrahoitteiset (hankintalaki) RRP: ei lakisääteinen tehtävä voidaanko yhteisrahoitteisena hankintana esim. TTL			

Kohderyhmä: Työpaikat

Palvelu	Asiakastarkennus	Sisältö ja menetelmät	Tietosisällöt	Tuottajat /ylläpitäjät	Osaksi uutta alustaa / sisältöjen mahdollinen koti?
Eläkevakuutusyhtiö Veritas https://veritas.fi/	Yrittäjät, työnantajat, + työlliset, eläköityvät	<ul style="list-style-type: none"> Työkykypalvelut ja työkyvyn johtamisen palvelut Ennakointi 	<ul style="list-style-type: none"> Kartoitukset Vakuutukset Työkyvyn ennuste -palvelu työikäisille ja Vinkkipankki parempaan työkykyyn Ei merkittävästi tietosisältöjä työkyvyn edistämiseksi 	Veritas	-
Mielenterveyden tuen työkalupakki https://hyvatyo.ttl.fi/mielityo/ Rahoitus vuoden 2024 loppuun asti? Sivuston kehityksen tueksi meneillään käyttäjähaastatteluja	Työnantajat + Työterveyshuollon ja Työkykypalvelujen tuottajat + työikäiset	Laaja kokonaisuus tietosisältöjä, testejä ja pelejä mielenterveyden tueksi työpaikoille	Ohjaustaho sama kuin tällä esiselvityksellä, joten ei listata.	Työterveyslaitos, Työelämän mielenterveysohjelma	Hankerahoitteinen, joten ei vaihtoehto sisältöjen mahdolliseksi kodiksi
Mielenturvaa.fi https://mielenturvaa.fi/	Työnantajat ja työpaikat	Verkosto, joka haastaa kaikki yritykset tekemään mielenterveydestä näkyvää työpaikoilla.	Tavoitteena on, että työpaikoilla laaditaan Hyvän mielen työpaikka@ -suunnitelma, osaksi työterveyttä suositellaan jokaiselle vuosihuoltona työterveyspsykologin käyntejä ja osana työterveyttä lyhytterapian käyttöä elämän kriisitilanteissa.	Kukunori ry. MIELI Suomen Mielenterveys ry (osana TTL:n Hyvän mielen työpaikka työkaluja)	Linkitys palveluun
STM käsikirjan työn ja työympäristön ennakoivaa ja vuorovaikutteista suunnittelua varten https://stm.fi/-/uusi-kasikirja-tyoympariston-vuorovaikutteiseen-suunnitteluun	Työpaikat	Ohjeita suunnittelun tueksi			Linkitys oppaaseen
TELA https://www.tela.fi/	Työeläkevakuuttajien etujärjestö	Työkyvyn esittelysivut	artikkeleita	Tela	-
TEMin Työelämän monimuotoisuusopas ja yritysvalmennukset helpottavat monimuotoisten työyhteisöjen rakentamista https://tem.fi/-/tyoelaman-monimuotoisuusopas-ja-yritysvalmennukset-helpottavat-monimuotoisten-tyoyhteisöjen-rakentamista-		Ohjeita suunnittelun tueksi			Linkitys oppaaseen
Työmarkkinatori	Työnantajat	<ul style="list-style-type: none"> Palkkatuki Työolosuhteiden järjestelytuki Työkokeilu (myös Kela ja työeläkeyhtiöt) 	Katso Esiselvitys luku 8.4.	KEHA-keskus	Mahdollinen työkyvyn moninaisten sisältöjen kodiksi
Työeläkeyhtiö Elo	Yrittäjät, työnantajat, + työlliset, eläköityvät	<ul style="list-style-type: none"> Työkykyjohtamisen palvelut Oppaita 	<ul style="list-style-type: none"> Riskikartoitus Tiedolla johtaminen osaamisen kehittäminen, koulutukset ja webinaarit 	Elo	-
Työeläkeyhtiö Ilmarinen https://www.ilmarinen.fi/tyokyky/	Yrittäjät, työnantajat, + työlliset, eläköityvät	<ul style="list-style-type: none"> Työkykyjohtamisen keinot tiedolla johtaminen 	<ul style="list-style-type: none"> Arjen työkaluja Artikkelit Blogit 	Ilmarinen	Osa sisällöstä vaatii kirjautumisen, Koulutukset tarjolla vain asiakkaille

		<ul style="list-style-type: none"> • työterveysyhteistyö • varhaisen tuen toiminta • mielenterveys • TULE-terveys 	<ul style="list-style-type: none"> • Ideoita • Koulutukset ja webinaarit • Ohjeita • Tietopaketteja 		
Työeläkevakuutusyhtiö Varma	Yrittäjät, työnantajat, + työlliset, eläköityvät	<ul style="list-style-type: none"> • Tietoja kuntoutuksesta • Tietoja eläkkeelle siirtymisestä 	<ul style="list-style-type: none"> • Työkykyasiantuntijoiden antama puhelinneuvonta 	Varma	Varma Akatemia kirjautuneille
Työmarkkinatori https://tyomarkkinatori.fi/	Työnantajat	<ul style="list-style-type: none"> • Työpaikkailmoitukset ja työntekijöiden haku • Tietosisällöt • palveluhaku 	<ul style="list-style-type: none"> • Tietoa työnantajana toimimiseen • Tietoa rekrytointiin • Tietoa työyhteisön ja työntekijöiden osaamisen kehittämiseen • Tietoa työsuhteiden muutostilanteisiin • Tietoa yrittäjyydestä 	KEHA-keskus	Työkyvyn edistämiseen liittyvä osio mahdollista sijoittaa osaksi Työmarkkinatoria. Voisi toimia erityisesti työnantajille suunnattuna palveluna, mutta erittäin hyvin omana osionaan myös työikäisten tukena.
Työsuojelu.fi https://www.tyosuojelu.fi/	Työnantajat + työkäiset	Erittäin laaja sivusto työsuhteeseen, työoloihin, kuormitukseen, työterveyteen ja -suojaan liittyviä tietosisältöjä	<ul style="list-style-type: none"> • Tietosisältöjä • Arviointityökaluja (kuten Halmeri turvallisuusjohtamisen tilan arviointiin ja työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kysely) 	Työsuojeluhallinto	Paljon tietosisältöjä työhön liittyen, näkökulma kuitenkin työsuojelussa, joten ei ehkä potentiaalinen työkyvyn ennalta ehkäisyyn liittyville sisällöille
Tervettä ja turvallista työtä, Opas työnantajuuteen https://tyosuojelu.julkaisuverkossa.fi/opas_tyonantajuuteen	Työnantajat	Mikro- ja pienyrittäjille suunnattu opas, joka ohjaa yrittäjää huolehtimaan keskeisistä työturvallisuuden ja työterveyden prosesseista	<ul style="list-style-type: none"> • Työterveyshuollon järjestäminen • Työsuojelun yhteistoiminta • Pehdyttäminen, tapaturmavaarat • Työsuhteeseen liittyvät työnantajan velvollisuudet • Vakuuttamis- ja selvittämisvelvollisuudet • Työsuojeluviranomaisten esittely 	Työsuojeluhallinto	Hyviä vinkkejä yrittäjälle työturvallisuuteen ja työterveyteen liittyen
Työterveyslaitos https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys	Työnantajat	Työterveys, työhyvinvointi- ja työkyky-teemoihin liittyen monenlaisia tietosisältöjä		Työterveyslaitos	Hyviä vinkkejä työhyvinvoinnin lisäämiseksi, hyvän johtajuuden kehittämiseksi
Työturvallisuuskeskus https://ttk.fi/tyoterveysyhteistyö/tyokyvyn-hallinta/#2be52472	Työnantajat	Opas työkyvyn hallintaan, seurantaan ja varhaiseen tukeen	<ul style="list-style-type: none"> • Työkyvyn hallinnan toimintakäytännöt • Sairauspoissaoloseuranta osana varhaista tukea • Varhaisen tuen malli • Ohjeita työhön paluun tukemiseksi • Ohjeita tiedottamisen ja koulutuksen tekemiseksi • Lainsäädännön velvoitteet 	TTK	Hyviä vinkkejä työkyvyn tukitoimiin

<p>Työturvallisuuskeskus https://ttk.fi/ https://kuormitusvaaka.ttk.fi/</p>	<p>Työnantajat + työlliset</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kuormitusvaaka työlliselle tai yhdessä työnantajan kanssa tehtäväksi • Työhyvinvointiarvio (ja indeksi) • Työkaariarvio • Yksilötutka 		<p>TTK</p>	<p>Hyviä työkaluja työkyvyn arvioimiseksi</p>
<p>Työturvallisuuskeskus Vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi Vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi - Työturvallisuuskeskus (ttk.fi)</p>		<p>Ohjeita, videoita ja lomakkeita vaarojen tunnistamiseen ja riskien arviointiin</p> <ul style="list-style-type: none"> • 			<p>- Linkitys alustalta oppaaseen</p>
<p>Vates https://www.vates.fi/</p>	<p>asiantuntijaorganisaatio vammaisten, pitkäaikaissairaiden ja osatyökykyisten henkilöiden yhdenvertaiseksi työllistymiseksi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Työhönvalmentajan tuki 		<p>Vates</p>	<p>-</p>

Kohderyhmä: Työkäiset

Palvelu	Asiakastarkennus	Sisältö ja menetelmät	Tietosisällöt	Tuottajat /ylläpitäjät	Osaksi uutta alustaa / sisältöjen mahdollinen koti?
Auntie https://auntie.io/fi/	Työlliset + työnantajat	Työnantaja ostaa verkkopalveluna työntekijöilleen psykologista keskustelutukea, joka koostuu erilaisista paketeista	Verkkoalusta keskustelutuelle	Auntie Solutions Oy	Linkki sivustolle mahdollinen, yhteistyöpotentiaalia on
Headsted Selätä henkisen hyvinvoinnin haasteet ja elä täyttä elämää. https://headsted.fi/ <i>Palvelu on sulkeutumassa, ohjelmat ovat päättyneet</i>	Työkäiset	Verkkokursseja henkisen hyvinvoinnin tueksi	<ul style="list-style-type: none"> Työstä stressiä Levollinen uni Hyvän elämän kompassi Myös muuta sisältöä: Otetta opiskeluun, Jännä juttu 	Headsted Oy	Ei, koska elinkaarensa päässä.
KEVA https://www.keva.fi/henkilosaikaalle/	Työlliset (julkisen alan eläkevakuuttaja), työnantajat	<ul style="list-style-type: none"> Ohjeita tilanteeseen, jossa työkyky on jo heikentynyt Testi, jonka perusteella saa lisäohjeita toimenpiteiksi 	Ei tietosisältöjä työkyvyn tukemiseksi	Keva	Linkki sivustolle mahdollinen, yhteistyöpotentiaalia on
Kuntoutumistalon työkykyosio https://www.terveyskyla.fi/kuntoutumistalo	Työkäiset, läheiset	<ul style="list-style-type: none"> Elintapaohjausta Neuvoja Arviointeja Testejä Linkki TAYS Kuntoutustutkimukseen 	Ei tietosisältöjä työkyvyn tukemiseksi	HUS, Terveyskylän tuottajat: yliopistolliset sairaanhoitopiirit ja yhteistyökumppanit	Linkki sivustolle mahdollinen, yhteistyöpotentiaalia on
Kuntoutussäätiö https://kuntoutussaatio.fi/	työkäiset, erit. kuntoutusta tarvitsevat + Kuntoutusalalla toimivat (kts. Työkykypalvelujen tuottajat)	<ul style="list-style-type: none"> Kuntouttavaa työtoimintaa (digipajoja, ryhmävalmennuksia) Työvalmennusta ja valmennuksia uralle ja työhön pääsemiseksi 	<ul style="list-style-type: none"> Blogeja Uutisia 	Kuntoutussäätiö	Linkki sivustolle mahdollinen, yhteistyöpotentiaalia on
Kykyviisari kykyviisari.fi	Työkäiset	<ul style="list-style-type: none"> Työ- ja toimintakyvyn arviointi Käytetään osana muuta, asiantuntijan antamaa palvelua. Antaa myös itsearvioinnin tuloksena vinkkejä, miten voisi itse edetä. Myös uutisia, uutiskirjeitä ja tiedotteita. 	Kykyviisari-mittaristoa voidaan käyttää työkäisten työkyvyn arviointiin yleisesti ja se soveltuu sosiaali- ja terveyspalveluiden ja työpalveluiden käyttöön, joskin siitä puuttuu työn ja työpaikan ulottuvuus.	Työterveyslaitos	Linkki sivustolle mahdollinen, yhteistyöpotentiaalia on
Mielenterveyden tuen työkalupakki https://hyvatyo.ttl.fi/mielityo/	Työkäisillekin kts. Työnantajat osio	kts. Työnantajat osio	kts. Työnantajat osio	Työterveyslaitos, Työelämän mielenterveysohjelma	Linkki sivustolle mahdollinen, yhteistyöpotentiaalia on
Mielenterveystalo https://www.mielenterveystalo.fi/	Mielenhyvinvoinnin tueksi, kaikille	<ul style="list-style-type: none"> Oirenavigaattori Paikka- ja palveluhaku (ei toteuteta uuteen) 	<ul style="list-style-type: none"> Tietoa mielenterveyden häiriöistä ja diagnooseista 	HUS Psykiatria, yhteistyökumppaneinaan sairaanhoitopiirit	Työkyvyn edistämiseen liittyvä osio mahdollista sijoittaa osaksi uudistunutta mielenterveystaloa. Voisi toimia erityisesti työkäisille

Sivusto on uudistumassa, beta-versio julkaistu.		<ul style="list-style-type: none"> • Omaha-ohjelmia • Oppaita • Itsearviointitestejä • Nettiterapioita, läheteellä • Ohjeita psykoterapiaan hakeutumiseksi 	<ul style="list-style-type: none"> • Tietoa elintapojen vaikutuksesta mielenterveyteen • Tietoa keinoista, joilla ihminen voi auttaa itse itseään 		suunnattuna palveluna, kuten myös työkykypalvelujen ja työpaikkojen tukena.
Mieli.fi	Työkäisille + Työnantajille (Mieli työssä -koulutus) + mielenterveystaitojen tarvitsijat neuvoloissa, varhaiskasvatuksessa, kouluissa, nuorisotyössä, harrastuksissa... (useita koulutuksia) + ammattiauttajille (useita koulutuksia)	<ul style="list-style-type: none"> • Harjoituksia • Materiaaleja • Koulutuksia • Blogeja • Uutisia • Asiantuntijahaastatteluja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tietoa mielenterveydestä • Tietoa elintapojen vaikutuksesta mielenterveyteen • Tietoa tunnetaidoista • Tietoa itsetuntemuksen ja itsetunnon kehittämiseksi • Tietoa ihmissuhteiden ja vuorovaikutuksen kehittämiseksi • Tietoa keinoista, joilla ihminen voi auttaa itse itseään • Itsenäisesti tehtäviä harjoituksia 	Suomen mielenterveys ry	Linkki sivustolle mahdollinen, yhteistyöpotentiaalia on
Oivamieli https://oivamieli.fi	Työkäiset	<ul style="list-style-type: none"> • Harjoitukset mielen ja kehon hyvinvoinnin ja arvojen ja valintojen kehittämiseksi • Mindfulness menetelmiä hyödyntäen 	<ul style="list-style-type: none"> • Laajat harjoitusmateriaalit • Rekisteröityneille päiväkirja ja suosikkien tallennusmahdollisuudet 	Suomen mielenterveys ry (VTT, JyU, Headsted Oy)	Linkki sivustolle mahdollinen, yhteistyöpotentiaalia on
Omaolo https://www.omaolo.fi/	Työkäiset, ei erityisiä työkykyyn liittyviä sisältöjä	<ul style="list-style-type: none"> • Yleinen oirekysely • Useita oirearvioita ja arvion perusteella annettavia ohjeita kehollisiin vaivoihin • Henkilökohtaiset hoito- ja palvelukokonaisuudet (kirjautuminen) • Terveystarkastus - itsearviointi • Hyvinvointitarkastus (kutsun perusteella) • Hyvinvointivalmennuksia elintapojen parantamiseksi ja hyvinvoinnin lisäämiseksi (kirjautuminen) 	<ul style="list-style-type: none"> • Tietoa elintapojen ja mielen hyvinvoinnin parantamiseksi valmennusten avulla 	DigiFinland Oy	Linkki sivustolle mahdollinen, yhteistyöpotentiaalia on
STTK https://www.sttk.fi/aihe/tyokyky/	Ammattiliittojen jäsenet	<ul style="list-style-type: none"> • Blogit • Uutiset 	Ei merkittävästi tietosisältöjä työkyvyn tukemiseksi	STTK	-
Suomi.fi https://www.suomi.fi/etusivu	Kaikkien kansalaisten palvelut yhdestä osoitteesta	<ul style="list-style-type: none"> • Tietosisällöt • Palvelut • Linkkejä verkkoasiointipalveluihin 	Merkittävä määrä tietoa ja linkkejä palveluihin, elämäntilanneperusteisesti tai haun perusteella Katso Esiselvitys luku 8.1.	Digi- ja väestötietovirasto	Voisi toimia työkyvyn palvelujen ja tietosisältöjen perusalustana, koska muissa palveluissa voidaan hyödyntää suomi.fi:ssä olevia tietosisältöjä.

Työmarkkinatori https://tyomarkkinatori.fi/	Työikäiset + työnantajat (kts. Työnantajat-osio)	<ul style="list-style-type: none"> Oma asiointi, jonka kautta hoidetaan työttömyyteen ja työn hakuun liittyvät asiat Tietosisällöt (myös suomi.fi:stä) Linkkejä muihin palveluihin palveluhaku 	<ul style="list-style-type: none"> Tietoa työnhaun avuksi Tietoa kouluttautumismahdollisuuksista Tietoa uraan ja työsuhteeseen ja siihen liittyviin vaiheisiin Tietoa itsensä työllistämisen mahdollisuuksista Tietoa muualta Suomeen töihin tulemiseksi ja ulkomaille töihin menoon Tietoa työttömyysturvasta ja sen hakemisesta Tietoa työttömäksi työnhakijaksi ilmoittautumisesta 	KEHA-keskus	Työkyvyn edistämiseen liittyvä osio mahdollista sijoittaa osaksi työmarkkinatoria. Voisi sisältää paljon työpaikoille laadittua materiaalia ja tietosisältöjä, jotka olisivat työikäisten käytettävissä. Kohdistamalla toimisivat myös työnantajille ja työkykypalveluiden tarjoajille.
Terveyskirjasto https://www.terveyskirjasto.fi/	Työikäiset	<ul style="list-style-type: none"> Artikkeleita Käypä hoito -suositusten potilasversiot Käsikirjoja 	Erittäin laajasti tietoa erilaisista sairauksista, oireista, laboratoriotutkimuksista ja lääkkeistä. Käsikirjoja erilaisiin elämäntilanteisiin	Kustannus Oy Duodecim	
Tie Työelämään suljettu 30.4.22, Sisällöt siirretty Työmarkkinatorille osittain	Osatyökykyiset	-	-	TEM, Kuntoutussäätiö, Vates	-
Työeläkeyhtiö Ilmarinen https://www.ilmarinen.fi/tyokyky/varhainentuki/tyontekija/	Työlliset	<ul style="list-style-type: none"> Ammatillisen kuntoutuksen mahdollisuudet Fyysisen toimintakyvyn tuen keinot (myös haitallinen kuormitus) Hiljaiset signaalit Mielenterveyden tuen keinot Työterveyshuollon rooli, ohjeet työkykyarvioon ja -neuvotteluun Varhaisen toiminnan tuen esittely, varhaisen tuen keskustelu 	<ul style="list-style-type: none"> Arjen työkaluja Artikkelit Blogit 	Ilmarinen	Sivustolla työeläkearviot vaativat kirjautumisen, muu sisältö on kaikille avointa
Työmarkkinatori https://tyomarkkinatori.fi/	Työikäiset	<ul style="list-style-type: none"> Kykyviisari Tie työelämään -palvelun työikäiselle tarjottavat sisällöt 	Katso Esiselvitys Luku 8.4.		
Yhteisömedia https://yhteisömedia.fi/	Työikäiset, erityisesti kuntoutumiseen liittyvät asiat	Yhteisömediasta voit lukea <i>kuntoutumisen tarinoita ja löytää itsellesi sopivan hyvinvointia ja toimintakykyä tukevan kurssin. Löydät myös tietoa kuntoutuksen hyödyistä ja</i>	Kuntoutukseen liittyviä tietosisältöjä, vuorovaikutteinen yhteisöalusta kuntoutuksen ja järjestötoiminnan ammattilaisille ja kokemusosaajille.	Kuntoutussäätiö	-

		<i>vaikutuksista sekä ajankohtaisista tutkimustuloksista.</i>			
--	--	---	--	--	--

Kohderyhmä: Työterveyshuollon ja Työkykypalvelujen tuottajat

Palvelu	Asiakastarkennus	Sisältö ja Menetelmät	Tietosisällöt	Tuottajat /ylläpitäjät	Osaksi uutta alustaa / sisältöjen mahdollinen koti?
Kuntoutusmistalo https://www.terveyskyla.fi/kuntoutumistalo/ammattilaiset	Kuntoutuksen ammattilaiset	<ul style="list-style-type: none"> • Kuntoutumisen tukeminen-osio • Vinkkejä sisällön hyödyntämiseksi 	Kaikki sisältö vaatii kirjautumisen, selvityksen tekijällä ei ole tunnuksia sisältöön	HUS, Terveyskylän tuottajat: yliopistolliset sairaanhoitopiirit ja yhteistyökumppanit	Suunnattu työkyvyn ammattilaisille, eri kohderyhmä
Kuntoutussäätiö https://kuntoutussaatio.fi/	Työkyvyn ja kuntoutuksen ammattilaiset (+ työkäiset)	<ul style="list-style-type: none"> • Koulutuksia työkyvyn parissa toimiville • Työkykykoordinaattoreiden valtakunnallisen verkoston ylläpito – uutiskirje jäsenille • Järjestöarvioinnin osaamiskeskus, järjestötoiminnan kehittämiseksi • Blogeja • Uutisia • Tutkimustuloksia 	<ul style="list-style-type: none"> • Työkykykoordinaattorikoulutus • Täydennyskoulutukset työkykykoordinaattoreille • IPS-mallin käyttö kuntoutuksessa -koulutukset • Työ- ja toimintakyvyn arviointikoulutukset • Psyykkisen työkyvyn arviointikoulutukset • Useita muita koulutuksia 	Kuntoutussäätiö	Suunnattu työkyvyn ammattilaisille, eri kohderyhmä
Terveyden ja hyvinvoinnin laitos https://thl.fi/fi/web/toimintakyky	Toimintakyvyn ammattilaiset	<ul style="list-style-type: none"> • Ajankohtaista, uutiset • Koulutukset (myös ICF-koulutukset) • Julkaisut • Uutiskirje 	<ul style="list-style-type: none"> • Toimintakyvyn esittely (ja ICF-luokitus) • Linkit toimintakyvyn arviointiin ja TOIMIA-tietokantaan (kts. Terveysportti) 	THL	Suunnattu työkyvyn ammattilaisille, eri kohderyhmä
Terveysportti https://www.terveysportti.fi/apps/dtk/tyt	Työterveyshuollon ammattilaiset <i>Työterveys ja kuntoutus on työterveyden ammattilaisten luotettava tietolähde.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Asiantuntijalehtiä • Artikkeleita • Blogi-kirjoituksia • Näytönastekatsauksia (*) • Käytännön toimintaohjeita, käsikirjoja ja näyttöön ja hyvään käytäntöön perustuvia suosituksia (*) • Mittareita ja mittareiden esittelyitä (ja osassa linkkejä mittarin käyttöön ottamiseksi) • Laskureita ja lomakkeita (*) 	<ul style="list-style-type: none"> • Työterveyslääkäri-lehti • Terveystarkastukset ja muut ohjeet (*) • FACULTAS toimintakyvyn arviointisuositukset (*) • TOIMIA käsikirja ja oppaat asiantuntijoille arviointien käyttöön • Työterveyslääkärin käsikirjat (*) • Laskurit ja lomakkeet (*) • Näytönastekatsaukset (*) • Työterveyshuollon hyvät käytännöt (*) • Työterveyskirjastoneuvoja, elin • Työterveyshoitaja-lehti • Myös muuta sisältöä, joka ei ole merkityksellistä työkykyyn liittyen. 	Kustannus Oy Duodecim	Suunnattu työkyvyn ammattilaisille, eri kohderyhmä Ei tarvetta liittää osaksi alustaa, ammattilaiset löytävät tänne varmasti muutenkin? Osa sisällöstä vaatii kirjautumisen (merkitty (*)-illä) (Selvityksen tekijällä on käyttöoikeudet myös kirjautumisen vaatimaan sisältöön)
Terveyskylä PRO https://www.terveyskyla.fi/terveyskyla%20pro	Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaiset <i>TerveyskyläPRO täydentää</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Asiantuntijahaku • Konsultaatiopalvelut • Oirepuntari • Oppaat • Tietosisällöt (ohje, video) • Materiaalipankki 	Kaikki sisältö vaatii kirjautumisen, selvityksen tekijällä ei ole tunnuksia sisältöön	HUS, Terveyskylän tuottajat: yliopistolliset sairaanhoitopiirit ja yhteistyökumppanit	Suunnattu työkyvyn ammattilaisille, eri kohderyhmä

	<i>ammattilaisten osaamista ja rohkaisee hyödyntämään uusia toimintatapoja omassa työssä. Ei erityistä työkylynäkökulmaa?</i>	<ul style="list-style-type: none">• Koulutukset• Aia <p>Palvelu vahvistaa ammattilaisten e-osaamista esimerkiksi tarjoamalla valmennuksia digitaalisuuteen liittyvään toiminnan muutokseen. Lisäksi palvelusta löytyy erilaisia tietolähteitä kuten kliinisen työn oppaita, asiantuntijahaku ja virtuaalikeskuksia.</p>			
--	---	--	--	--	--