

# Työvoimaa kuntoutujista

## - Työnantajan palveluohjaus





# Työvoimaa kuntoutujista

– Työnantajan palveluohjaus

Satakunnan ammattikorkeakoulu

Pori

2012

Työmieli-hanke 2009–2012  
Euroopan unioni, Euroopan sosiaalirahasto  
Satakunnan ELY-keskus  
Satakunnan ammattikorkeakoulu

Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Sarja D, Muut julkaisut 2/2012

ISBN 978-951-633-082-5  
ISBN 978-951-633-083-2 PDF  
ISSN 1457-0718

Copyright Satakunnan ammattikorkeakoulu

Julkaisija:  
Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Tiedepuisto 3, 28600 Pori  
Puh. (02) 620 3000  
[www.samk.fi](http://www.samk.fi)

Taitto: Brand ID  
Graafinen ilme: Brand ID  
Kannen kuva: Johanna Kukkola  
Paino: Brand ID Oy Kirjapaino, Pori

Toimittajat:  
Nina Aarola  
Pia Halttunen  
Kaarina Latostenmaa  
Tapio Myllymaa  
Merja Sallinen  
Työmielen graafinen ilme: Maija Hannukainen, Sinikka Kyngäs ja Pirjo Tuomi

SAMKin julkaisusarjan päätoimittaja Anne Sankari

# SISÄLLYS

Johdanto .....	7
Anne Kärki: Ammattikorkeakoulu innovaattorina .....	8
Pekka Niemelä: Voittajarytykset löytävät uuden työvoiman .....	9
Niina Laitinen: Työnantajat myönteisinä kuntoutujien palkkaamiselle .....	11
Inkeri Mikkola: Mielenterveyskuntoutuja työnantajan kannalta.....	15
Suvi Pikkusaari: Tuettu työ kannattaa .....	21
Patrik Kuusinen: Osatyökykyisen työllistymisen tukeminen .....	29
Päivi Lepistö: Kunnan työtä – työkuntoa. Kumppanuus työllistymispolun perustana .....	35
Kaarina Latostenmaa ja Tapio Myllymaa: Työnantajan palveluohjauksen kehittäminen .....	41
Jarmo Metsämäki: Työnantajan palveluohjaus auttoi saamaan motivoituneen työntekijän .....	63
Nina Aarola ja Kaarina Latostenmaa: Työnantajan palveluohjaus kansainvälisille estradeille .....	65
Hanna Hannukainen: Työnantajan henkilökohtainen palveluohjaus – pilotoinnin tulokset .....	67
Jaana Paanetoja: Mielenterveyskuntoutujan työsuhde ja työläinsäädäntö .....	71
Satu Boelius: Mielenterveyskuntoutuja osaksi työyhteisöä – Työnantajan ja työyhteisön valmiuksien kehittäminen .....	79
LIITTEET .....	87



# Työvoimaa kuntoutujista – ja kaikki voittavat

Työmieli-hanke toimi Satakunnan ammattikorkeakoulun kehittämissuorituksena vuosina 2009–2012. Sen tavoitteena oli, että työnantajat löytävät mielenterveyskuntoutujat työvoimana. Samoin haluttiin edistää kuntoutujien työllistämiseen liittyvien toimijoiden yhteistyötä. Projektin rahoittajina toimivat myös Satakunnan ELY-keskus (aiemmin Länsi-Suomen lääninhallitus) sekä Euroopan sosiaalirahasto.

Lähtökartoitus toi esiin, että työnantaja kiinnostuu kuntoutujan palkkaamisesta, jos se on hänelle vaivatonta. Työnantajat kaipaavat ”avaimet käteen” -palvelua rekrytoidessaan kuntoutujan. He toivovat, että käytettävissä on henkilö, joka etsii yritykseen sopivan työntekijän, on tarvittaessa apuna perehdytyksessä, hoitaa tukiasiat ja yhteydet kuntoutustahoihin. Työnantajat esittivät myös toiveensa joustavammasta kuntoutujan palveluprosessista, jotta enemmän väkeä saataisiin työvoimaan.

Vastaukseksi odotuksiin kehitettiin Työnantajan palveluohjaus. Siinä panostetaan yhtä aikaa sekä yrittäjien henkilökohtaiseen rekrytointipalveluun että viranomaisyhteyden parempaan koordinointiin. Uudistusehdotukset välitetään palveluista päättävälle. Toimintamalli on pilotoitu Työmieli-hankkeessa ja se on herättänyt valtakunnallista ja kansainvälistä kiinnostusta tuoreen työnantajanäkökulmansa vuoksi. Malli julkaistaan ensimmäistä kertaa kokonaisuudessaan tässä artikkelikokoelmassa.

Muissa artikkeleissa joukko hankkeessa mukana olleita asiantuntijoita tarkastelee työllistämisen haasteita ja ratkaisuja kukin omasta näkökulmastaan. Niissä kuvataan mm. palkkatyön onnistumisen edellytyksiä, työnantajakokemuksia sekä palvelujärjestelmien kehittämistä laajassa yhteistyössä yli totuttujen raja-aitojen. Osa kirjoituksista keskittyy Kelan suurimman kuntoutujaryhmän, mielenterveyskuntoutujien työllistämiseen, josta hankkeessa on koottu myös tutkimusaineistoa.

Tarvitsemme käyttöön kaikkien työpanoksen; kuntoutujista löytyy suuri työvoimapotentiali. Muutoksessa onnistutaan, kun se tehdään yhdessä. Työnantajan palveluohjaus elää jo Satakunnassa – toivottavasti tämän lukukokemuksen myötä muuallakin.

Porissa 1.2.2012

SAMK:n Työmieli-hankkeen julkaisu- ja toimikunta:

KAARINA LATOSTENMAA  
TAPIO MYLLYMÄÄ

NINA AAROLA  
MERJA SALLINEN

PIIA HALTTUNEN



# Ammattikorkeakoulu innovaattorina

*Anne Kärki, TtT  
Tutkimusjohtaja  
Työmieli-projektin vastuhenkilö  
Satakunnan ammattikorkeakoulu*



Satakunnan ammattikorkeakoulun tehtävänä on osaltaan edistää sosiaalisia innovaatioita, jotka pyrkivät vastaamaan yhteiskunnan muutoksiin ja haasteisiin. Korkeakoulun tulee olla osa alueellista innovaatiojärjestelmää ja olla aktiivisesti mukana niin yhteiskunnallisessa keskustelussa kuin tutkimuksessa ja kehittämisessä yhteiskunnan tärkeillä alueilla.

Sosiaaliset innovaatiot nähdään keskeisenä mahdollisuutena löytää uusia tapoja vajaakuntoisten työllistämiseen ja työkyvyttömyysetuudelta takaisin työhön palaavien työllistämisen tukemiseen. Uudet tavat työllistää ja työnantajien tukimuotojen kehittäminen tulevat olemaan työllistyjän tukimuotojen lisäksi ratkaisevia.

Korkeakoulun roolina voi olla toimiminen verkostojen rakentajana ja uusien ratkaisujen vauhdittajana, erityisesti työmarkkinoiden muutosvaiheissa. Satakunnan ammattikorkeakoulun roolina on näkyvästi osallistua yhteiskunnalliseen keskusteluun siitä, miten tutkimus- ja kehitystyön avulla voidaan edistää työelämän muutosta niin, että osatyökykyiset eivät pääsääntöisesti jää työmarkkinoiden ulkopuolelle.

Työn ja työntekijän yhteensovittaminen voidaan tulevaisuudessa nähdä jatkuvana vuorovaihtuksena, jossa työtä voidaan myös muokata työntekijän työn mahdollistamiseksi eikä vain toisin päin. Vajaatyökykyisen työskentelyn mahdollistamisen tavat ovat yhä moninaisemmat myös teknologian kehittymisen myötä.

Korkeakoulu on niin koulutusorganisaatio kuin myös työpaikka, joten sen pitää itsekin pystyä olemaan muutoksen edistäjä. Sosiaaliset innovaatiot työelämässä voivat olla osa korkeakoulun arkea, jos uskallamme toimia edelläkävijänä ja hyvänä työpaikkana.

Näkyvin muutos on suomalaisen väestön ikääntyminen ja työssä olevien määrän väheneminen. Osatyökykyisten näkökulmasta tämän muutoksen tulisi johtaa työelämän joustoihin ja erilaisiin työllistymismahdollisuuksiin. Mutta onko näin? Vai onko Suomessa rakennettu kuntoutuslainsäädännön ja työlainsäädännön avulla järjestelmä, joka todellisuudessa ei mahdollista riittäviä joustoja ja mahdollisuuksia. Tiettyyn suurten ikäluokkien tarpeisiin rakennettu järjestelmä ei siis olekaan enää toimiva – miten tästä eteenpäin?



# Voittajayritykset löytävät uuden työvoiman

*Pekka Niemelä*

*Yrittäjä, toimitusjohtaja, Milletel Oy  
Satakunnan Yrittäjät ry:n työvaliokunnan jäsen  
Työmieli-hankkeen ohjausryhmän puheenjohtaja*



## Viisas työnantaja varautuu tulevaan

Tulevina vuosina tarvitaan uutta, motivoitunutta työvoimaa isojen ikäluokkien tilalle. Olemme pian tilanteessa, jossa tarvitaan myös osatyökykyisten työpanosta. Haluan yrittäjänä ja Työmieli-hankkeen ohjausryhmän puheenjohtajana olla mukana edistämässä sitä, että työnantajat löytävät kuntoutujat työvoimapotentiaalina.

Yrittäjät kokevat kuntoutujien työllistämisen tärkeäksi inhimillisistä ja yhteiskunnallisista syistä. Ei kuitenkaan riitä, että yrittäjällä on kiinnostus palkata kuntoutuja – palkkaamisen edellytys on, että kuntoutujan ympärillä oleva verkosto toimii hyvin yhteen. Lisäksi peräänkuulutan yrittäjille henkilökohtaista ja kokonaisvaltaista tukea koko rekrytointiprosessiin.

Yrittäjä haluaa palkata kuntoutujan WIN–WIN-periaatteella. Siitä hyötyvät molemmat.

## Menestysvaltti

Jokaisessa ihmisessä on ainesta hyväksi työntekijäksi, kun hänelle antaa mahdollisuuden tehdä töitä omia vahvuuksiaan hyödyntäen. Työntekijöiden erilaisuus on rikkaus. Omassa yritystoiminnassani olen tämän kokenut. En ole koskaan pyrkinyt ohjauksellani tekemään työntekijöistä samanlaisia, vaan olen pitänyt heitä vertaisinani. Tuotteidemme kehittämisessä olemme kaikki yhdessä antaneet ajatuksen lentää ja syntyneet parannusehdotukset olemme panneet käytäntöön soveltuvin osin.

Työnantaja saa hyvää työvoimaa, kun hänellä on pelisilmää uudentlaisille näkemyksille työelämästä ja kun hän tiedostaa ja hyväksyy uuden ajan haasteet. Kuntoutujissa on todellisia alojen ammattilaisia. Kun he pääsevät työelämään mukaan, yritykset saavat heistä osaavaa ja motivoitunutta työvoimaa. Osa-aikatyö on myös vartenotettava vaihtoehto.

## Työllistämiseen saa tukea

Yrityksissä pohditaan uskaltaako kuntoutujan palkata. Työmieli-hankkeen myötä yhä useampi rohkaistuu rekrytoimaan kuntoutujan. Työmieli on välittänyt oikeaa tietoa kuntoutujista työ-

voimana ja kertonut rekrytoinnin tuista ja palveluista. Työnantajan palveluohjauksen avulla yrittäjät ovat saaneet vaivattomasti hyviä työntekijöitä kuntoutujista. Omat ja monen muun yrittäjän kokemukset palvelusta ovat todella myönteisiä.

Työnantajalle tarjottu tuki on tärkeää jo rekrytoinnin suunnittelussa ja tulevien työvoimatarpeiden ennakkoinnissa. Kun perehdytys ja kuntoutujan kokonaistilanne tilanne esim. toimeentulon kannalta hoidetaan kunnolla, työvoimatarve tulee todennäköisesti katettua pitkäksi aikaa. Työmieli-hanke on tärkeällä asialla: yrittäjälle on tärkeää, että tiedon ohjauspalveluista, vastuukysymyksistä ja palkkatukimahdollisuuksista saa yhdeltä taholta. Samoin tarvitaan apu paperisotaan. Kun nämä asiat ovat kunnossa, ajankäyttö tehostuu ja työllistämisasioihin tulee taruttua ajoissa.

## **Työyhteisöön panostaminen kannattaa**

Työn ja työyhteisön merkitys on ihmiselle valtavan tärkeä. Työhön opastukseen menee työnantajan aikaa, joten taloudellinen tuki ja ohjauspalvelut ovat mielestäni tärkeitä vastaantuloja yhteiskunnalta. On hyvä, että työnantaja saa kompensatiota siitä, että opastaa uuden työntekijän huolellisesti. Kun perehdytyksen tekee ajatuksella, ei haittaa vaikka uuden työntekijän lähtökohdat eivät ole parhaat mahdolliset.

Peräänkuulutan myös aitoa yhdessä tekemistä työpaikoilla. Innovatiivisuus ja tuottavuus lisääntyvät hyvässä työilmapiirissä. Itselläkin on mukavaa, kun väki viihtyy ja tulee aamuisin mielellään töihin, ja mikä parasta, he lähtevät hyvillä mielin kotiin töiden päätyttyä. Tällaisessa tilanteessa kaikki voittavat – myös yhteinen taloutemme.

## **Verkoston toimivuus takaa rekrytoinnin onnistumisen**

Mielestäni tarvitaan toimivan rekrytointipalvelun lisäksi monipuolinen yhteistyö eri kuntoutusyksiköiden ja työllistämispalveluiden välillä, jotta olisi työvoimaa, jota tarjota yrityksille.

Satakunnassa yrittäjät, päättäjät ja palveluverkosto ovat hyvin ottaneet asian ajaakseen Työmielen kautta. Yhteinen tavoitteemme on, ettei järjestelmien yhteistoiminnan puutteiden vuoksi enää koidu inhimillistä kärsimystä ja taloudellista ahdinkoa kuntoutujille.

Satakunnan Yrittäjät ry on aktiivisesti mukana Työmielen toiminnassa. Yrittäjät haluavat palveluita, jotka ovat avuksi heidän työllistäessään kuntoutujia. Laajan toimijaverkoston valtuuttama Työmieli on ansiokkaasti palvellut työnantajia ja edistänyt kuntoutujien mahdollisuutta palata työelämään – työnantajan palveluohjaus on tervetullut uudistus.

# Työnantajat myönteisinä kuntoutujien palkkaamiselle

Niina Laitinen, sairaanhoitaja (AMK)  
Kuntoutuksen ohjaaja-opiskelija (SAMK)  
Työmieli-ohjausryhmän kokemusasiantuntijajäsen



Kuva: Martti Larikka/SK

## Laaja työnantaja haastattelu Satakunnassa

*”Mitä tietoa ja tukea työnantajat tarvitsevat työllistääkseen mielenterveyskuntoutujia”* on aiheena tutkimuksessa, joka toteutettiin yhteistyössä Satakunnan alueen työ- ja elinkeinotoimistojen sekä Satakunnan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen kanssa. Tutkimus on Työmieli-hankkeen tilaama.

Tutkimuksen kohderyhmänä on 120 työnantajaa, 30 kultakin Satakunnan neljältä alueelta: Porin seutu, Rauman seutu, Pohjois-Satakunta ja Kaakkois-Satakunta. Otos on koottu satunnaisotannalla kaikkiaan 1125 työnantajasta, jotka ELY-keskuksen teettämässä laajassa Yritysharava-kyselyssä ilmaisivat kiinnostuksensa vajaan kymmenen työllistämiseen. Tutkimus toteutettiin puhelinhaastatteluina vuoden 2010 aikana.

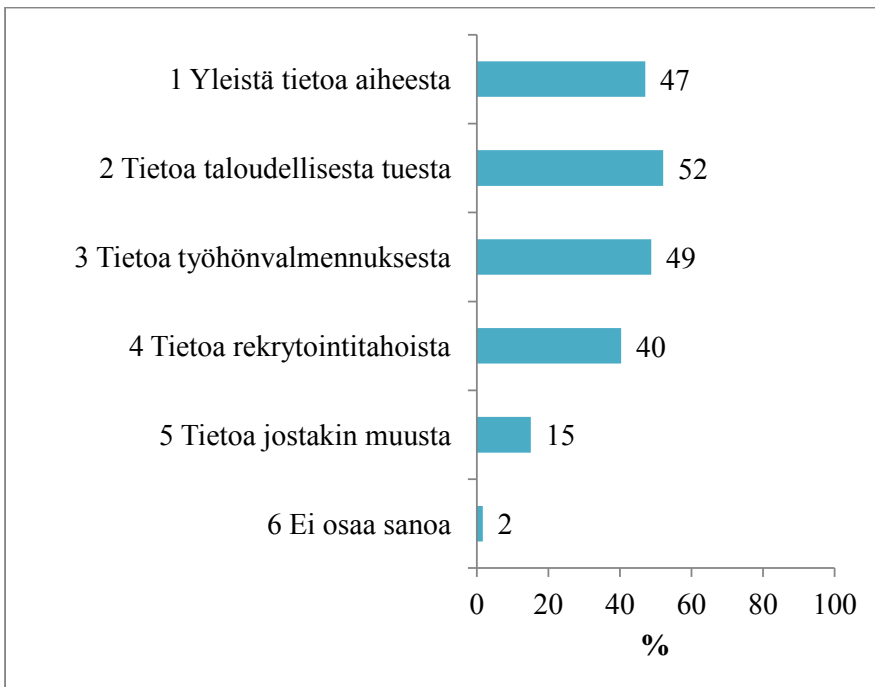
## Työnantajat halukkaita työllistämään kuntoutujia

Tutkimuksessa kartoitettiin työnantajien halukkuutta työllistää riittävästi kuntoutuneita, työelämään siirtyviä tai palaavia mielenterveyskuntoutujia sekä työnantajien tiedon ja tuen tarvetta mielenterveyskuntoutujia työllistettäessä. 90 prosentissa kyselyyn vastanneista yrityksistä ei ollut koskaan työskennellyt mielenterveyskuntoutujaa. Tiedusteltaessa työnantajien halukkuutta työllistää mielenterveyskuntoutujia, yli puolet vastaajista suhtautui myönteisesti kuntoutujan palkkaamiseen jatkossa. Jos kuntoutujalta löytyy käytännön soveltuvuutta ja riittävä ammattitaito, niin psyykkiset ongelmat eivät ole esteenä työllistymiselle.

Tuen sekä työllistämisen tukipalvelujen saatavuus lisäsi työnantajien kiinnostusta mielenterveyskuntoutujan palkkaamiseen. Perusteluina mielenterveyskuntoutujan palkkaamatta jättämiselle olivat mm. työhön liittyvät koulutusvaatimukset, raskas työ, jossa jaksamisen pitää olla kunnossa sekä huonot kokemukset aiemmin yrityksessä työskennelleestä kuntoutujasta.

## Konkreettista tietoa ja tukea tarvitaan

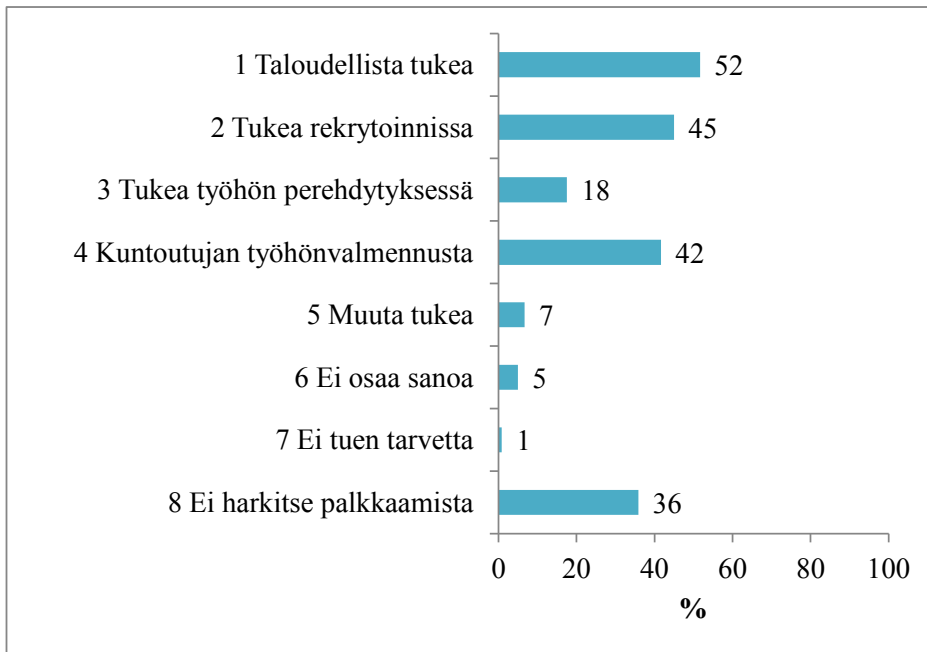
Tutkimuksessa kävi ilmi, että mielenterveyskuntoutajat ovat työnhakijaryhmänä suurimmalle osalle työnantajista vieras, joten työnantajat ilmaisivat tarpeensa saada yleistietoa mielenterveyskuntoutujista työntekijöinä (kuvio 1). Lisäksi työnantajia kiinnostivat työllistämisen taloudelliset tukimuodot, työllistämistä tukevat palvelut (esim. työhönvalmennus) sekä rekrytointia helpottavien tahojen yhteystiedot.



KUVIO 1. Työnantajien tiedon tarve mielenterveyskuntoutujien työllistämisestä.

Mielenterveyskuntoutujan työllistämistä harkitessaan työnantajat kertoivat tarvitsevansa lisätietoa sairauden aiheuttamista mahdollisista riskitekijöistä ja työrajoitteista. Tarkempaa tietoa haluttiin myös taloudellisista lisäkustannuksista sekä yhteiskunnan tarjoamista tuista yritykselle. Työnantajan velvollisuudet ja työturvallisuusasiat sekä tieto kuntoutujalle tarjottavien työjaksojen pituuksista kaipasivat myös selvennystä.

Tutkimuksen mukaan työnantajat tarvitsevat mielenterveyskuntoutujien työllistämiseen: taloudellista tukea, asiantuntijan apua rekrytoinnissa ja työhön perehdytyksessä, työnantajan koulutusta, työhönohjausta sekä kuntoutujalle suunnattua työhönvalmennusta, joka on uusi asia työnantajille (kuvio 2). Lisäksi työnantajat kaipaavat yhteyshenkilöä, johon voi olla yhteydessä, kun kysyttävää ilmenee.



KUVIO 2. Työnantajien tuen tarve mielenterveyskuntoutujien työllistämässä.

## Työnantajien valmennus kuntoutujan työllistämiseen

Lähes puolet vastanneista työnantajista oli kiinnostunut saamaan tietoa mielenterveyskuntoutujan työllistämisestä joko Työmieli-hankkeen tai työhönohjauksen kautta. Työmieli-hankkeessa on laadittu kirjallinen informaatiopaketti ja toimitettu 65 kiinnostuksensa ilmaiselle työnantajalle. Samoin on tehty henkilökohtaisia käyntejä satakuntalaisissa yrityksissä ja työpaikoilla.

Vain osa työnantajista (16 prosenttia) oli valmis osallistumaan asiasta järjestettävään info- tai koulutustilaisuuteen perustelunaan aikapula. Hyvänä tapana työnantajat pitivät esimerkiksi sitä, että aluksi he saavat tietopaketin sähköisesti tai postitse ja sen jälkeen on mahdollisuus henkilökohtaiseen ohjaukseen. Näin ollen tutkimustulos tukee Työmieli-hankkeen valitsemää linjaa kohdata työnantajat yksilöllisesti työpaikoilla (Työnantajan palveluohjaus). Aiheeseen liittyviä tilaisuuksia on järjestetty Porissa, Raumalla, Kankaanpäässä ja Huittisissa. Avoimet työpaikat on ilmoitettu sovitusti TE-toimistoon sekä Työmieli-hankkeen verkoston yhteistyökumppaneille, mm. mielenterveyskuntoutuksen yksiköihin.

## **”Tervetuloa töihin vaan!”**

Työnantajapalautteen mukaan mielenterveyskuntoutujien työllistymistä edistäisi työnantajien ohjaus. Mielenterveyskuntoutujien työllistäminen on useimmille yrityksille uusi asia, joten on tarpeen lisätä perustietoa aiheesta.

Lisäksi vajaakuntoisten työllistäminen täytyy tehdä mahdollisimman vaivattomaksi työnantajille, jos halutaan saavuttaa tuloksia. Useimmissa tapauksissa ennakkoluulot eivät ole suurimpana esteenä mielenterveyskuntoutujien työllistämiseksi. Päinvastoin työnantajat kokivat myönteisenä ja tarpeellisenä tärkeän asian kartoittamisen ja keskustelun herättämisen aiheesta. Työelämä tarvitsee kuntoutujia!

*Tutkimus on luettavissa: [www.tyomieli.fi/tk.php](http://www.tyomieli.fi/tk.php).*

# Mielenterveyskuntoutuja työnantajan kannalta

*Inkeri Mikkola*

*Psykiatrian erikoislääkäri*

*Porin mielenterveyskeskuksen avohoidon kuntoutumisyksiköt*

Suuri osa mielenterveyskuntoutujista kuntoutuu työkykyisiksi. Heillä on monenlaista lahjakkuutta. Työhön pyrkivillä kuntoutuneilla on etunaan luja motivaatio yrittää parastaan. Ahkeruus, tunnollisuus, tyytyväisyys, rehellisyys ja aitous on usein heille ominaista.

On vahinko työnantajille ja koko yhteiskunnalle, jos tämä työvoima jää käyttämättä. Kuntoutuneille itselleen eriarvoisuus työn saannissa on nöyryyttävää ja masentavaa. Kun hoito- ja kuntoutustaho, työvoimatoimi, Kela ja työnantaja tekevät saumatonta yhteistyötä, työnantaja saa hyvää työvoimaa vaivattomasti.

Työhön ohjattujen kuntoutujien työkyky on huolellisesti tutkittu ennen varsinaisen työpaikan hakemista ja työhönvalmentajan käyttö auttaa kuntoutujaa saamaan hyvän alun. Tuloksena on tyytyväinen työnantaja ja kiitollinen työntekijä.

## **Ennakkoluulot elävät edelleen – haittaa myös työnantajille**


Mielenterveyskuntoutuja työnhakijana herättää usein vahvoja kielteisiä ennakkokäsityksiä. Työnantaja pelkää ottavansa suuren riskin. Hän olettaa, että sairaslomia tulee olemaan paljon. Työkyky arveluttaa. Mielenterveyskuntoutuja tuo mielikuvan oudosta käytöksestä. Monilla on myös käsitys, että kuntoutuja voi olla väkivaltainen.

Ennakkoluulojen taustalla on sekä tosiasioita että tiedon puutetta. On tärkeää, että väärät käsitykset korjautuvat ja hyvin kuntoutuneet mielenterveyspotilaat pääsevät tasa-arvoisiksi muiden työnhakijoiden kanssa. Tämä on samalla työnantajien ja koko yhteiskunnan etu.



Suomalainen työnantaja yrittää menestyä kovassa kilpailuyhteiskunnassa isojen kustannuspaineiden alla. Siksi hän toivoo saavansa työntekijän, jonka työkyky on erinomainen ja terveys hyvä, ja että sairaslomia olisi mahdollisimman vähän. Työntekijän pitäisi olla myös yhteistyökykyinen, joustava ja sosiaalinen ja sopeutua työyhteisöön. Käytös ei saisi herättää kummastusta työtovereissa tai asiakkaissa. Ennakkokäsitykset mielenterveyskuntoutujasta eivät täytä näitä vaatimuksia. Ei siis ole ihme, että hänet tavallisesti jätetään valitsematta.

Suomessa on useilla aloilla jo nyt pulaa työntekijöistä. Tilanne tulee varmasti pahenemaan ja lähitulevaisuudessa tarvitaan yhä enemmän ulkomaista työvoimaa. Myös paljon hyvää kotimaista työvoimaa on käyttämättä. Mielenterveyskuntoutujilla on myös erityisiä vahvuuksia työelämään. Ne jäävät hyödyntämättä.

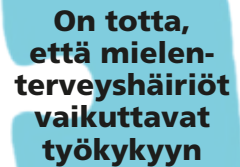


### **Mielenterveyskuntoutujille seuraukset ovat surullisia**

Työkykyisiksi kuntoutuneet, työhaluiset mielenterveyskuntoutajat saavat ennakkoluulojen takia kohtelun yhtenä työhön kelpaamattomien massana. Ilo kuntoutumisesta sammuu. Elämän mielekkyys vähenee. Kuntoutuja kokee olevansa tarpeeton ja elävänsä muiden armoilla. Häpeää ja masentumista on vaikea välttää. Moni menettää halunsa muuhunkin tekemiseen. Päihdeongelmat lisääntyvät. Toimeentulo on tavallisesti niukka. Merkittävä osa suomalaisista köyhistä on mielenterveyskuntoutujia.

Suuri osa psyykkisistä sairauksista aiheuttaa työkyvyttömyyttä väliaikaisesti tai pysyvästi. Diagnoosi ei kerro sairastuneen työkykyä. Sairauksien vaikeusaste ja oireiden laatu vaihtelee paljon, vastapainona olevat voimavarat samoin. Seuraukset ovat siksi aivan yksilöllisiä.

Kuntoutuminen psyykkisestä sairaudesta on harvoin kovin nopeaa. Enemmistö sairastuneista toipuu kuitenkin melko hyvin. Lievemmissä häiriöissä työkyvyn palautuminen on yleistä, mutta jopa vaikeimmissa, psykoottisissa sairauksissa, kuten skitsofreniassa, kolmasosa kuntoutuu työkykyiseksi asti. Työn saanti on viime vuosikymmeninä ollut valitettavasti eri asia!



**On totta, että mielenterveyshäiriöt vaikuttavat työkykyyn**

### **Työhön ohjataan työkykyisiä mielenterveyskuntoutujia!**

Kun psyykkisesti sairastunut potilas on hoidon ja kuntoutuksen avulla toipunut ja saavuttanut hyvän toimintakyvyn, alkaa ammatillinen kuntoutus. Tutkitaan, mitkä ammatit sopivat parhaiten, kun huomioidaan kuntoutujan kiinnostuksen kohteet, kyvyt ja sairauden laatu. Apuna käytetään ammatinvalinnanohjausta ja nettipohjaisia palveluita.

Toisinaan jo olemassa oleva ammatti soveltuu ja työkokemusta on ennestään. Joissain tapauksissa sopivan ammatin keskeytyneet opinnot suoritetaan loppuun tai päädytään alan vaihtoon ja uudelleen koulutukseen. Työkyvyn palautumista varmistetaan kuntouttavan työtoiminnan, työkokeilujen ja työharjoittelujen avulla. Vasta sitten aletaan etsiä varsinaista työpaikkaa. Hoitava ja kuntouttava taho on tiiviisti työhön palaavan tukena.

Aktiivisimmat ja vahvimmin työhön haluavat kuntoutajat saattavat kokea työkykynsä palautuneen nopeasti ja pitävät työkokeiluja tarpeettomina. He etsivät työtä itsenäisesti. Usein kuntoutuja on itsensä paras asiantuntija ja innokkaasti työtä hakeneet ovat pärjänneet työssä. Itsenäinen toimiminen työnhaussa kertoo hyvästä aloitekyvystä, sosiaalisista taidoista ja motivaatiosta.



Työnantaja voi saada erinomaisen työntekijän uskaltautuessaan palkkaamaan hakijan. Määräaikaiset työsuhteet ovat käytännöllinen ja turvallinen tapa testata työssä pärjäämistä.



## Yhteistyö on tärkeää

Työkyvyn arvioinnin aikana parhaat tulokset saavutetaan hoitopaikan, kuntouttavan tahon, työvoimatoimen, Kelan ja työkokeilu- ja harjoittelupaikkoja tarjoavan työnantajan yhteistyönä. Palveluohjaus on hyödyllinen ja toivottavasti yleistävä apukeino.

Siinä vaiheessa, kun kuntoutuja aloittaa työkokeilun tai varsinaisen työsuhteen, kannattaa aina käyttää työhönvalmentajaa. Työhön kannattaa perehdyttää huolellisesti, selkeästi ja käytännönläheisesti. Kuntoutujan työkokemus voi olla vähäistä tai työssäolosta on sairauden vuoksi pitkä aika. Itseluottamus on monesti saanut kolauksen ja sosiaaliset tilanteet jännittävät tavallista enemmän. Kaikki nämä hankaluudet voidaan tavallisesti voittaa turvallisen tuen avulla. Kuntoutujaa ei kannata hylätä alkuvaikeutelman perusteella. Hänen todelliset kykynsä pääsevät tuen ja rohkaisun avulla pian esiin.

Erittäin hyödyllistä on perehdyttää työnantaja, esimies ja lähimmät työtoverit avoimesti kuntoutujan tilanteeseen. Siitä seuraa lähes aina kannustava ja ymmärtäväinen ilmapiiri, joka vähentää stressiä ja auttaa kuntoutujaa voimaan hyvin ja pystymään parhaaseensa. Kuntouttava taho osallistuu perehdyttämiseen yhdessä kuntoutujan kanssa. Tällaista menettelyä on tutkittu sekä Suomessa että ulkomailla. Tulokset kertovat, että se auttaa mielenterveyskuntoutujia sijoittumaan työelämään monin verroin useammin kuin jos sairaudesta ei tiedetä työyhteisössä mitään.

Hoitopaikka ja kuntouttava taho seuraavat tiiviisti kuntoutujan vointia ja pärjäämistä ja pitävät yhteyttä työnantajaan. Varhainen apu pulmiin ja voinnin muutoksiin turvaa työssä selviytymistä. Alkuvaihe on tärkein työssä onnistumiselle. Siihen satsaaminen kannattaa!

## Mielenterveyskuntoutuja saattaa olla parasta työvoimaa

Kuntoutuminen hankalasta sairaudesta vaatii paljon sisua ja kärsivällisyyttä. Parhaimmillaan se lujittaa ihmistä. Työkykyiseksi kuntoutuneella työnhakijalla on tavallista vahvempi halu pärjätä, osoittaa pystyvänsä ja näyttää taitonsa. Hänestä saa tunnollisen ja ahkeran työntekijän.

Sairastuminen riisuu teeskentelyn ja pinnallisuuden ja panee asiat oikeaan arvojärjestykseen. Kuntoutuja on siksi rehellinen ja aito ihminen. Sairaus tekee usein nöyremmäksi. Kovien kokemusten jälkeen on tyytyväinen vähempään. Moni kuntoutuja osaa iloita ja olla tyytyväinen yksinkertaisistakin työtehtävistä. Mielenterveyskuntoutujilla on harvemmin perhe-elämän velvoitteita.

Joihinkin psyykkisiin sairauksiin liittyy tyypillisiä etuja työelämää ajatellen. Osa kaksisuuntaista mielialahäiriötä sairastavista on erityisen tehokkaita ja luovia, usein myös sosiaalisesti lahjakkaita. Heitä on merkittävässä, vaativassa tehtävässä liike-elämän, tieteen ja taiteen aloilla. Monella

henkilöllä Aspergerin oireyhtymään liittyy erityisosaamista, tietomäärä joltain kapealta erikoisalalta voi olla hämmästyttävän suuri ja muisti epätavallisen hyvä.

## **Joissakin psyykkisissä sairauksissa on tyypillisiä työntekoon vaikuttavia pulmia**

Suuri osa psyykkisistä sairauksista on pitkäaikaissairauksia, käytännössä elinikäisiä. Taipumus sairauden pahenemiseen tai uusiutumiseen paljastuu usein melko lyhyen ajan kuluessa. Monesti sairaus lievittyy alkuvuosien jälkeen ja vointi vakiintuu.

Työhön palaavan mielenterveyskuntoutujan sairaus on saatu hoidon avulla kuriin, mutta varsinkin psykoottisissa sairauksissa, kuten skitsofreniassa, estolääkitys on välttämätön. Koskaan ei voida olla varmoja, uusiutuuko oireilu joskus niin, että tarvitaan sairauslomaa.

On hyvä muistaa, ettei terveenkään työntekijän tulevaisuutta voi ennustaa. Kuka tahansa voi sairastua myöhemmin vakavasti ja olla paljon sairaslomilla.

Stressin sietokyky on usein mielenterveyskuntoutujilla alentunut. Siksi on tärkeää tutkia työssä jaksamista kunnollisten työkokeilujen avulla ja etsiä sopivaa ammattia ja työpaikkaa. Diagnoosi ei kerro paljoakaan siitä, millainen työntekijä kuntoutuja on. Jokaisen sairaus on yksilöllinen. Työhön hakeutuvista kuntoutujista osa on täysin terveen veroisia, osalla on jäljellä lieviä rajoitteita, jotka eivät ratkaisevasti heikennä työkykyä.

Kun työ valitaan sopivasti, lievästä rajoitteesta ei ole välttämättä mitään haittaa. Esimerkiksi sosiaalisesti arka tai vetäytyvä kuntoutuja voi tehdä ensiluokkaisesti itsenäisiä työtehtäviä, joissa ei ole asiakaspalvelua. Aloitekyvyn lievä aleneminen ei haittaa hyvän perehdytyksen jälkeen työssä, jossa toistetaan opeteltua työvaihetta.



**Toki mielen-  
terveyskuntou-  
tujalla on varjo-  
puolia työ-  
elämässä**

Ennen mahdollisiin ongelmiin perehtymistä kannattaa muistaa, että työkykyiseksi kuntoutuneella nämä pulmat ovat niin lieviä, että ne eivät haittaa työkykyä, kunhan ne huomioidaan. Alkuvaiheessa pidetty palaveri työhön tulijan, työpaikan ja kuntoutustahon kesken tuo esiin ne piirteet, jotka kannattaa ottaa huomioon. Pienet järjestelyt, hyvä perehdytys ja työhönvalmentajan antama tuki auttavat. Kun vielä lähimmät työtoverit saavat tietoa kuntoutujan erityispiirteistä, kuten sosiaalisesta arkuudesta, ymmärtävä suhtautuminen poistaa ylimääräisen paineen ja työ sujuu hyvin.

Sairaudelle tyypillisiä pulmia ei ole läheskään jokaisella sairastuneella. Ei siis kannata olettaa diagnoosin perusteella, että niitä ilmenee. Kunkin kuntoutujan tilanne arvioidaan yksilöllisesti. Esimerkiksi osa skitsofreniaa sairastavista on sosiaalisia, eloisia ja sujuvasanaisia ja aktiivisia, vaikka merkittävällä osalla on puutteita sosiaalisessa kanssakäymisessä.

## Millaisia tyypilliset pulmat sitten voivat olla?

Skitsofreniaa sairastava kuntoutuja saattaa omaksua uudet asiat hitaammin, hahmottaa huonommin uutta ympäristöä, kyetä huonommin tekemään aloitetta, olla vähemmän rohkea ja taitava sosiaalisessa kanssakäymisessä tai lievästi omalaatuinen. Näihin pulmiin on hyviä keinoja:

- Työn alkaessa selkeä, konkreettinen perehdytys, jossa asiat kerrataan muutaman kerran. Samoin tehtävien ja työympäristön muuttuessa.
- Sijoittaminen tehtäviin, joissa on selkeät ohjeet ja jotka toistuvat samanlaisina. Sijoittaminen tehtäviin, joissa tarvitaan vähän sosiaalista kanssakäymistä.
- Työtovereiden tutustuttaminen kuntoutujan sairaudelle tyypillisiin omalaatuisiin piirteisiin ja niiden vaarattomuuteen.

Kaksisuuntaista häiriötä sairastavan kuntoutujan mielialat saattavat vaihdella jonkin verran, jolloin työtarmo on välillä erittäin hyvä, välillä keskimääräistä vähän alempi. Työkykyiseksi kuntoutuneella kokonaistyöpanos pidemmällä aikavälillä on terveen veroinen, joten työnantajan kannattaa suhtautua ymmärtävästi jaksoihin, jolloin kuntoutuja saa vähemmän aikaa. (Työnantajan kannalta osa kaksisuuntaisia on tavallista tehokkaampaa työvoimaa, sillä osalla mieliala ja aktiivisuus ovat pysyvästi korkealla.) Jos maniavaihe uusiutuu, kuntoutuja harvoin tunnistaa ajoissa vauhdikkuuden lisääntymistä. On hyvä sopia alkajaisiksi, että työpaikalta saa ottaa yhteyttä hoitotaholle tarvittaessa.

Masennuksesta toipuneella kuntoutujalla saattaa olla jäljellä lievää alavireisyyttä ja vaikeutta arvostaa itseään. Myönteinen palaute työssä onnistumisista on tärkeää. Ahdistuneisuushäiriöstä kärsivä kuntoutuja jännittää herkemmin sosiaalisia tilanteita. Kannattaa valita työ, jossa niitä on mahdollisimman vähän.

Asperger-kuntoutujan erikoislaatuisuus näkyy usein selvästi käyttäytymisessä. Soveltuvan työpaikan valinta ja työtovereiden valistaminen kuntoutujaan suhtautumisessa on erityisen tärkeää. Jos työnantaja saa huippuosaajan tällaisen vaivan näkemällä, vaiva kannattaa. Aina ei suinkaan ole kyse huippuosaajasta, mutta kuhunkin työhön ohjataan ne, joiden tiedetään voivan siihen pystyä. Asperger-kuntoutuja on usein sosiaalisesti etäinen ja kömpelö, ilmaisussaan kärkevä, mustavalkoinen, omalaatuinen – ulkoasu saattaa olla sitä myös. Osalla työn valinnassa on huomioitava aistien yli- tai aliherkkykyydet, huono suuntavaisto tai huono kasvojen tunnistaminen.



Yhteiskunta saisi mielenterveyskuntoutujista vielä paljon enemmän hyviä työntekijöitä, jos työpäivät olisivat lyhyempiä. Suuri joukko kuntoutujia jaksaisi tehdä työtä 4-6 tuntia päivässä, mutta voimavarat eivät riitä kahdeksaan tuntiin. Toivottavasti yhä useampi työnantaja alkaa tarjota tätä vaihtoehtoa.

### Miksi työntekijäksi kannattaa valita mielenterveyskuntoutuja?

- saadakseen vastuullisen, ahkeran ja tunnollisen työntekijän
- saadakseen rehellisen, aidon ja tyytyväisen työntekijän
- saadakseen taitavan ja osaavan työntekijän
- ollakseen inhimillinen ja oikeudenmukainen työnantaja
- ollakseen eettisesti korkeatasoinen työnantaja

### Mitä on hyvä tietää mielenterveyskuntoutujasta työntekijänä?

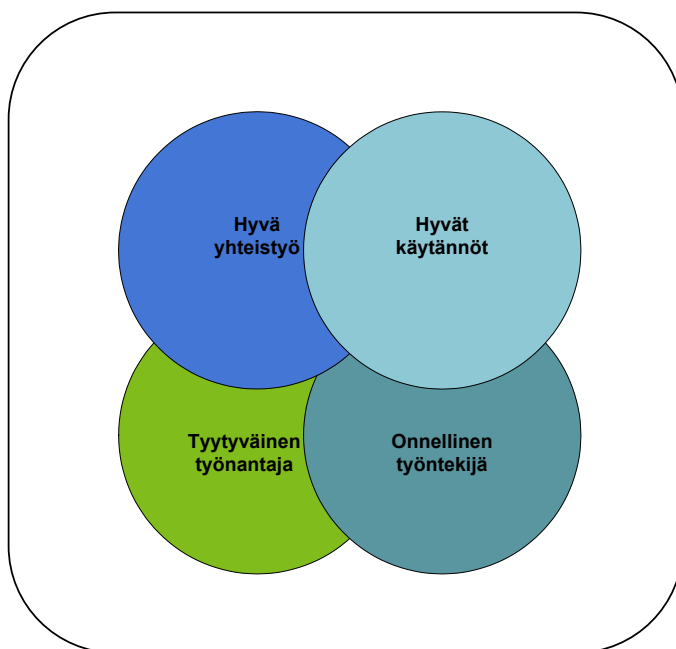
- hän on yksilöllinen ihminen
- hän voi olla terveen veroinen sairaudestaan huolimatta
- hänen työkykynsä on useimmiten huolellisesti arvioitu
- hänen sairautensa näkyy harvoin tai lievästi päällepäin
- hänen erityispiirteensä eivät haittaa työntekoa, kun työn laatu valitaan oikein
- hän voi tarvita sairauslomaa harvemmin kuin terveenä työhön otettu työntekijä

### Mitä on tärkeä muistaa mielenterveyskuntoutujaa työllistettäessä?

- yhteistyön avulla saadaan hyviä tuloksia
- hoitava ja kuntouttava taho seuraa kuntoutujan vointia tiiviisti
- työhönvalmentajan avulla kuntoutuja onnistuu ja työnantaja pääsee vähällä

#### Työhönvalmentaja huolehtii seuraavista:

- verkostopalaveri alkajaisiksi
- kuntoutujan huolellinen perehdyttäminen työhön
- esimiehen ja lähimpien työtovereiden perehdyttäminen
- alkuvaiheen tiivis tuki työpaikalla



Kuvio 1

# Tuettu työ kannattaa

*Suvi Pikkusaari*

*YTM, psykoterapeutti*

*Työhönvalmennuksen kehittämiskoordinaattori*

*VATES-säätiö*



Työn tekeminen on valtaosalle suomalaisista arkipäivää. Ansioiden saamiseksi ja toimeentulon varmistamiseksi tehty työ jakautuu palkkatyöläisyyteen tai itsenäiseen ammatinharjoittamiseen ja yrittäjyyteen. Työtä tehdään lähes puolen miljoonan työntekijän voimin kunnissa ja kuntayhtymissä<sup>1</sup>. Erilaisissa yrityksissä työskentelee 1,45 miljoonaa henkilöä<sup>2</sup>. Moninaisilla kolmannen sektorin työpaikoilla järjestöissä, yhdistyksissä ja säätiöissä toimii myös suuri joukko palkkatyöläisiä. Työllisiä Suomessa on kaikkiaan noin 2,6 miljoonaa<sup>3</sup>.

Kaikki työtä toivovat tai työhön kykenevät työkäiset eivät ole mukana työelämässä. Työ ei ole kaikille kannatteleva toimeentulon lähde, joka tarjoaisi ansiomahdollisuuksia ja hyvän elintason ylläpitävän pohjan. Työttömiä Suomessa on lähes 200 000 ja työvoimaan kuulumattomia työkäisiä liki 1,3 miljoonaa<sup>4</sup>. Vaikka kaikki työvoiman ulkopuolella olevat työkäiset eivät ole pyrkimässä työelämään, sisältyy lukuun myös henkilöitä, jotka työllistymistoihteistaan huolimatta ovat pysyväisluonteisesti palkkatyötä vaille. Arviolta 30 000 vammaista, osatyökykyistä ja pitkäaikaisairasta henkilöä olisi halukas osallistumaan kuntoutustuelta tai työkyvyttömyyseläkkeeltä työelämään ja ansaitsemaan työnteolla ainakin osa-aikaisesti (Vuorela 2008). Työvoimapotentiaalia Suomessa on hyvin ja sen hyödyntäminen on ajankohtainen kysymys. Tavoitteena on saada mahdollisimman monen kansalaisen kyvyt käyttöön työelämässä<sup>5</sup>. Päämäärän saavuttaminen on paitsi yhdenvertaisuutta vahvistavaa myös kansantaloudellisesti kannattavaa.

Työvoiman käyttöönottamiseksi tarvitaan työnantaja, jotka ovat valmiita palkkaamaan työntekijöitä myös työelämän ulkopuolelta. Lukuina tarkasteltuna tarjolla olevan työpaikkavarannon<sup>6</sup> ja työelämän ulkopuolella olevan työtä tahtovien joukon yhdistäminen tarkoittaisi, että joka toinen rekisteröidyistä yhdistyksistä, kuntatyönantajista ja yrityksistä ottaisi pysyvästi palkkatyönsä yhden uuden työntekijän. Käytännössä pelkkä työpaikkojen ja työnhakijalukujen yh-

1 Kuntatyönantajat, Kunta työnantajana. [www.kuntatyonantajat.fi](http://www.kuntatyonantajat.fi). viitattu 7.9.2011

2 Tilastokeskus, Katsaukset. Katsaus yrityksiin ja toimipaikkoihin. Yritykset 2000-2009.

3 Tilastokeskus, Työvoimatutkimus 2011, heinäkuu

4 Tilastokeskus, Työvoimatutkimus 2011, heinäkuu

5 Neuvottelutulokset hallitusohjelmasta, 17.6.2011

6 Suomessa toimi 320 682 yritystä vuonna 2009 (Lähde: Tilastokeskus), Suomessa on 336 kuntaa ja 140 kuntayhtymää, jotka ovat itsenäisiä työnantajia (Lähde: Kuntatyönantajat) ja rekisteritiedot suomalaisista yhdistyksistä koskevat noin 130 000 toimijaa (Lähde: Patentti- ja rekisterihallitus)

distäminen ei kuitenkaan poista olemassa olevaa työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaantongelmaa. Se ei myöskään huomioi sitä mikä on kannattavaa ja mahdollista työpaikoille tai työtä etsivälle. Työn ja tekijän kohtaamiseksi voidaan tarvita tuettua työtä ja työhönvalmentajan tukea.

## Tuettu työ

Tuettu työ (Supported Employment) on Yhdysvalloista Suomeen 1990-luvulla kotoutettu menetelmä, jossa työllistymisen tukihenkilö avustaa työn osapuolia työsuhteen muodostumisessa ja työn pitämisessä. Tukihenkilöstä voidaan käyttää nimeä työhönvalmentaja<sup>7</sup> (Job Coach). Työhönvalmentajan perustehtävä on etsiä ja yhdistellä työn osapuolten intressejä sekä sovittaa työtä ja sujuvoittaa yhteistyötä niin, että työnantaja löytäisi työpaikkaan sopivan henkilön ja työllistyjä tilanteensa mukaisen työn. (mm. Puolanne ja Sariola 2000.) Päämäärään pääsemiseksi on molempien viitekehykset huomioitava yhdenaikaisesti. Tuetun työn onnistumiseksi on ymmärrettävä sekä työnantajan että työnhakijan lähtökohdat ja odotukset.

## Työnantajan asemassa

Toimialasta, toimintamuodoista ja koosta riippumatta kaikille työnantajille on yhteistä organisaation olemassa olon varmistaminen, toiminnan tarkoituksenmukaisuuden edistäminen ja työn kannattavuuden vahvistaminen. Yhtäläillä kaikki työnantajat joutuvat arvioimaan verotuksen työlle aiheuttamaa kokonaisrasitusta, ns. verokiilaa<sup>8</sup>, kun pohtivat riittävän työntekijämäärän rekrytoimista ja palkanmaksukykyä työvoiman pitämiseksi.

Yksittäisenä menoeränä palkkakustannukset ovat työnantajalle suuria, mutta erityisen suuri vaikutus verokiilalla on silloin, kun organisaatio toimii työvoimavaltaisessa palvelujen tuotannossa. Tässä kaksinkertaisessa verokiilassa sekä työntekijän palkka että ostettavan palvelun hinta aiheuttavat verotuksen vuoksi menoja työnantajalle. Siksi palvelualan työssä keskiverto-työntekijä kannattaa palkata vain, jos hänen nettopalkkavaatimuksensa on alle 46,1 % siitä, mitä ostava asiakas on valmis maksamaan hänen suorituksestaan. Tämä siksi, että erotus menee veroihin ja veroluonteisiin maksuihin<sup>9</sup>.

Taloudellisen kannattavuuden kalkylointien lisäksi työnantajat joutuvat huomioimaan työhön, yhteistyöhön ja työyhteisöön sopivan henkilön löytämisen ja työn tekemisen ajoituksen yhteensopivuutta. Pelkkä avoimen työpaikan täyttäminen jollakin henkilöllä ei riitä. Epäonnistuneet rekrytoinnit tai tiheästi vaihtuva henkilöstö tuottavat helposti kitkaa työn sujuvuuteen ja vaikuttavat toiminnan tuottavuuteen. Työpaikoilla ei ole halua turhaan työhön eikä varaa kannattamattomaan toimintaan.

7 työhönvalmentaja ei ole vakiintunut ammattinimike, joten samansisältöistä työtä voidaan tehdä myös eri nimikkeillä, kuten työvalmentaja, työ- ja työhönvalmentaja, yksilövalmentaja, työelämävalmentaja jne.

8 Verokiilalla tarkoitetaan työnantajan työvoimakustannusten ja työntekijän nettotulon välistä erotusta tai tämän erotuksen osuutta työvoimakustannuksista.

9 <http://fi.wikipedia.org/wiki/verokiila>, viitattu 30.8.2011

## Työllistyjän paikalla

Työtä toivovat henkilöt ovat työnantajan kanssa samojen kannattavuuspohdintojen ja mahdollisuuskysymysten äärellä ennakoidessaan oman taloudellisen tilanteen hallintaa ja elintason vahvistamista. Työtä tahtova joutuu punnitsemaan, uskaltaako ottaa palkkatyön vastaan, jos työ ei jatkukaan ptkää pidemmälle tai työtunnit uhkaavat ylittää eläkkeen saamisen ansaintarajan. Sosiaalietuuden tai eläkkeen yhteensovittaminen mahdollisen palkan kanssa nostaa esiin eurojen ja työtuntien laskemisen lisäksi myös kysymyksen työn tekemisen kannattavuudesta: Missä määrin talous kohenee vai koheneeko lainkaan, mikäli saan palkkatyötä?

Etuuden luovuttaminen tai eläkkeen lepäämään jättäminen työn vuoksi edellyttää myös rohkeutta, sillä mahdollinen paluu takaisin työttömyyteen tai eläke-etuuden saajaksi voi vaatia erityistä vaivannäköä taloudenpidon uudelleen vakauttamiseksi.



Kuva: Johanna Kukkola

Takapakit työelämässä tarkoittavat usein erilaisten etuushakemusten uudelleen täyttämistä, todistusten ja tositteiden toimittamista viranomaisille, taloudellisen epävarmuuden sietämistä, mahdollisesti ylimääräisen lainan ottamista tai senttien venyttämistä siihen saakka, kunnes entisen kaltainen elämänmalli on saavutettu. Myös työnhakija haluaa välttyä ylimääräisiltä haasteilta ja taloudellisilta hankaluuksilta.

## Tuetun työn mahdollisuuksia

Rekrytointitilanteissa työnantajalla on mahdollisuus saada tietyin ehdoin yhteiskunnalta tukea palkkauskustannuksiin<sup>10</sup>. Palkkatukimahdollisuus on monelle pienelle ja keskisuurelle työnantajalle merkityksellinen. Useiden satojen eurojen arvoisena rekrytointitukena se voi olla ainoa tapa ottaa ja pitää uusi työntekijä. Saman kokemuksen voi jakaa työtä toivova henkilö, joka ilman palkkatukikelpoisuutta saattaa jäädä varsin pysyvästi työelämän ulkopuolelle.

Palkkatukikelpoiset työn osapuolet eivät välttämättä tiedä tuen mahdollisuudesta ja ehdoista. Toisaalta ne työnantajat, jotka käytännön tuntevat, voivat kokea hakemusten täyttämisen aikaa vieväksi ja tuen vaivalloisesti haettavaksi. Palkkatuen hakemisessa ja siihen liittyvissä käytännön järjestelyissä työnantajan apuna voi toimia työhönvalmentaja. Valmentaja tuntee palkkatuen lisäksi myös muita hyviä käytäntöjä ja rahanarvoisia tukitapoja työllistymisen edistämiseksi ja onnistumiseksi.

10 kts. [www.mol.fi](http://www.mol.fi), työnantajan palvelut, palkkatuki ja muut tuet, palkkatuki

Työhönvalmentajan palvelut ovat työnantajalle maksuttomia silloin, kun työllistyjällä on sopimus työhönvalmennuksesta palvelun rahoittajatahon kanssa. Työtä toivova henkilö voi saada työhönvalmentajan tuen esimerkiksi työllistymisprojektin kautta, ammatillisen kuntoutuksen tukipalveluna, kunnan järjestämänä palveluna tai järjestötyöhön kuuluvana toimintamuotona<sup>11</sup>. Työhönvalmentajapalvelun saatavuus ja asiakkuuden ehdot riippuvat työllistyjän asemasta palvelujärjestelmässä ja järjestelmän osien sisäisistä käytännöistä. Palvelun rahoittajina voivat toimia esimerkiksi työhallinto, KELA, vakuutuslaitokset, sosiaalirahastot, kunta tai avustusjärjestöt, jotka osaltaan määrittelevät ketkä palveluun pääsevät ja kuinka palvelua tuotetaan. Palveluun pääsyssä on alueellisia eroja ja palvelun laadussa on tuottajakohtaisia vaihteluja.

Työhönvalmentajan valmennusorientaatio, osaaminen ja palvelumahdollisuudet ovat erilaisia vertaillaessa palvelun toteuttajia toisiinsa. Työmuodoissa ja toimintatavoissa on eroja, minkä vuoksi työhönvalmentajan tarjoama hyöty ja kannattavuus työn osapuolille myös vaihtelee. Tavoitteet, tarpeet ja odotukset on hyvä sopia ennen yhteistyön aloittamista, jotta päämäärä työn ja tekijän yhdistämiseksi saavutetaan tarkoituksenmukaisella tavalla.

## Tuetun työllistymisen työhönvalmennus

Työllistymisen tukipalveluiden tarkoituksena on edistää heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymistä ja työelämään sijoittumista. Yksi työllistymisen tukipalvelunimike on työhönvalmennus. Työhönvalmennus on yleisnimike työllistymisen ja työssä pysymisen tuelle ja ohjaukselle. Valmennusta tehdään monin eri tavoin riippuen siitä, mitä palvelussa ensisijaisesti tavoitellaan ja kuinka päämäärään pyritään pääsemään. Erot valmennustavoissa syntyvät myös siitä, mihin työn painopiste asettuu ja missä määrin yhteistyötä tehdään työnantajien ja työvoimaa tarvitsevien työpaikkojen kanssa. (Kuvio 1.)

Perinteisesti työhönvalmennuksessa painopiste on työllistyjän vaiheittain etenevässä valmentamisessa työmarkkinoille. Valmennusta toteutetaan ensisijaisesti työllistymispalveluja tuottavassa organisaatiossa. Ajatuksena on, että työelämän ulkopuolella olevien henkilöiden työllistymisvalmiuksia edistämällä tuetaan heidän työelämään sijoittumista. Tuki voi olla esimerkiksi elämänhallinnan kohentamista, ammatillisten valmiuksien lisäämistä tai työelämätaitojen parantamista. Yhteistyöhön voi kuulua myös sopivan työpaikan etsimistä. Työllistymisen tuki päättyy tavallisesti viimeistään silloin, kun työsopimus on syntynyt työntekijän ja työnantajan välille.

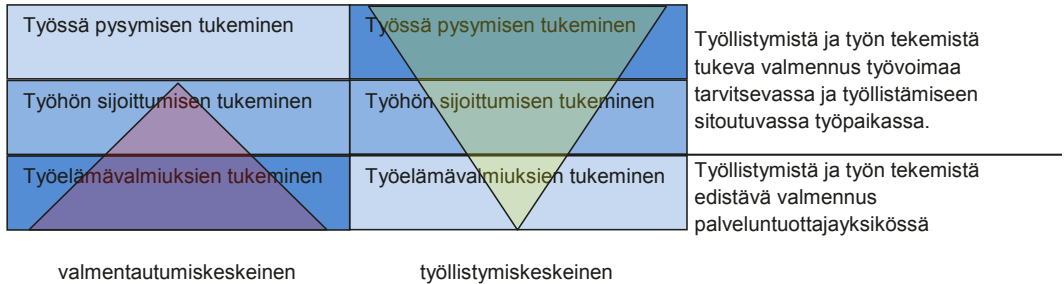
Tuetun työllistymisen työhönvalmennuksessa lähtökohta on sopivan työn löytäminen avoimilta työmarkkinoilta ja työn osapuolten tukeminen työpaikalla. Tuki voi olla esimerkiksi työtehtävien räätälöintiä, työolojen kehittämistä, yhteistyön sujuvoittamista ja työntekijän perehdyttämistä tehtäviin. Työn tuki ulottuu tarpeen mukaan myös työhön sijoittumisen jälkeiseen aikaan työsuhteessa. Lähtökohtana on, että työtä toivova henkilö ja työvoimaa tarvitseva työpaikka löytävät kannattavat yhteistyön tekemisen tavat työsuhteen alkaessa ja sen kuluessa.

---

11 esimerkiksi klubitalojen siirtymätyö sisältää työvalmentajan tuen työpaikoilla.



## Tuen painopiste ja ajankäyttö valmennuksessa

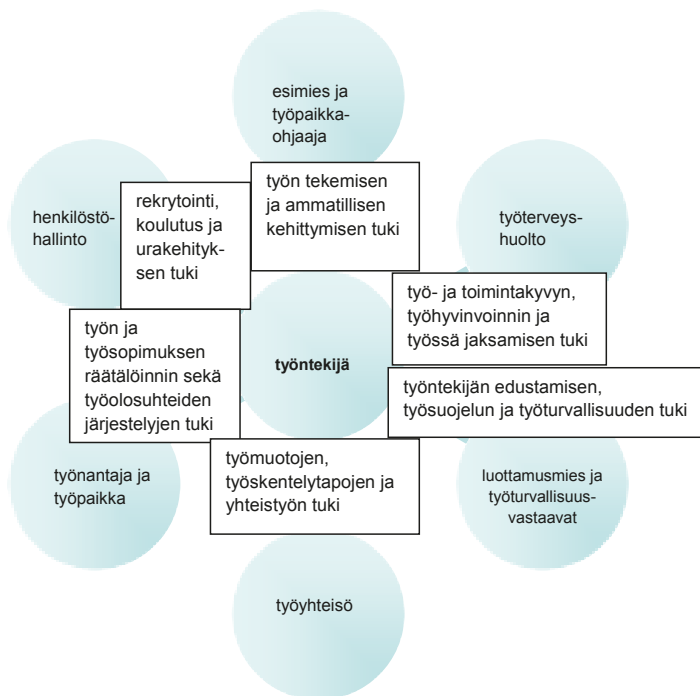


Kuvio 1. Valmennusorientaatioita työllistymispalveluissa (Pikkusaari 2011)

### Työhönvalmentajan tuki työpaikoilla

Tuetun työn työhönvalmentajan tehtävänä on löytää toimeksiannon mukaisia, kannattavia ja uudella tavalla mahdollisia työllistymisen, työhön paluun ja työssä pysymisen ratkaisuja työelämässä. Tämä tarkoittaa tarvittaessa laaja-alaista yhteistyötä työpaikoilla ja tuen tarjoamisen mahdollisuuksien moniulotteisuutta. (Kuvio 2.)

Työhönvalmentaja voi toimia tarvittavan yhteistyöverkoston kokoajana ja toiminnan koordinoijana siinä määrin kuin hänelle oikeuksia ja valtuuksia annetaan. Työhönvalmennus perustuu useiden työtä ja työllistymispalveluita koskevien lakien, asetusten ja ohjeiden viitoittamien toimintatapojen noudattamiseen. Niitä sovelletaan työpaikan mahdollisuuksien ja reunaehtojen mukaan unohtamatta työllistyneen oikeuksia, tavoitteita ja tarpeita palvelussa.



Kuvio 2. Työhönvalmentajan mahdollisia työn tukialueita (Pikkusaari 2011)

Tapauskohtaisesti työhönvalmentajan toiminta- ja yhteistyöverkostosta muodostuu aina omanlaisensa. Työn liittymäkohtia työpaikoilla voi olla useita. Työhönvalmentajan tuki on luonteeltaan tiedon jakamista ja sovitun toiminnan ohjaamista, sekä mahdollisuuksien mukaan käytännön työssä avustamista ja tukemista. Tuki voi olla suoraan tai välillisesti taloudellisesti kannattavaa, ja erilaisia työhön ja yhteistyöhön liittyviä kuormittavuustekijöitä helpottavaa.

Suuret yritykset<sup>12</sup> ovat jo aloittaneet työhönvalmentajien ja työhyvinvointikoordinaattoreiden palkkaamisen. Myös työterveyshuolto<sup>13</sup> on vakuuttunut työvalmentajien tarpeellisuudesta. Säästöjä syntyy muiden muassa sairauslomien lyhentymisten ja pitkiltäkin sairauslomilta työhön paluun onnistumisten myötä. Työterveyslaitoksen mukaan<sup>14</sup> sairauspoissaolot aiheuttavat työnantajalle 5-15 työpäivän menetyksen työntekijää kohden vuosittain. Sairauspoissaolon kustannukset työnantajalle ovat noin 1500 € / henkilö ja kansantaloudelle on noin 3 miljardia euroa vuosittain. Työllistymisen, työssä pysymisen ja työhön paluun tukeminen kannattaa.

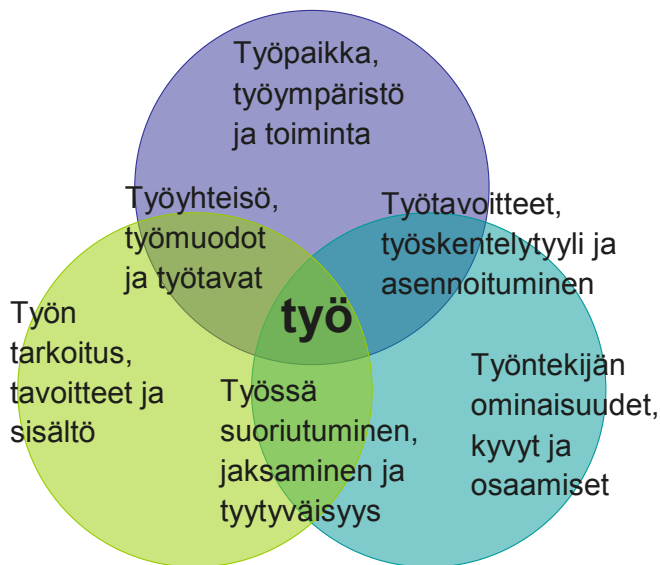
12 esimerkiksi ISS, Sodexo, L&T ja YIT

13 edelläkävijänä Mehiläinen, joka palkkasi työvalmentajan kesällä 2011

14 [www.ttl.fi/tyokyky- ja terveys/ sairauspoissaolot](http://www.ttl.fi/tyokyky- ja terveys/ sairauspoissaolot). Viitattu 30.8.2011

## Kannattava työn tuki

Tutkimusten mukaan tavoitteellisen, työllistymisratkaisuja aktiivisesti etsivän työhönvalmentajan tukemana työllistyminen on perinteistä työhönvalmennusta todennäköisempää. (Bond ym. 1997, 2001, 2008.) Kokemusten mukaan työllistymisratkaisut ovat kestävämpiä, kun ohjauksessa huomioidaan kokonaisvaltaisesti tilannekohtaiset tekijät ja tarvittava tuki mitoitetaan kesto- ja riittäväksi, tarvittaessa jopa jatkuvaksi<sup>15</sup>. Onnistumisen todennäköisyyttä lisää näkemykseni mukaan myös se, että valmentajalla on mahdollisuus avustaa työssä ja motivoida yhteistyöhön paitsi työntekijää myös työllistämismalmiutta osoittava työnantaja ja työyhteisöä. Kysymys on kokonaisvaltaisesta työn tuesta työllistymisen onnistumiseksi ja työssä menestymiseksi. (Kuvio 3.)



Kuvio 3. Työn tukialueita valmennuksessa (Pikkusaari 2011)

Ammatillisesti taitavan työhönvalmentajan tiedot, taidot ja osaaminen voi monessa kohdassa vähentää työnantajan, työtä toivovan ja työyhteisön turhaa työtä ja turhautumista. Työnantaja voi keskittyä perustehtäviinsä ja käyttää aikaansa työpaikan hyväksi, kun avustajana työllistytjän rekrytoinnissa, työhön perehdyttämisessä, tukiratkaisujen hakemisessa, työtapoihin ja työyhteisöön sovitautumisessa sekä työssä menestymisessä toimii osaava työhönvalmentaja. Osansa tuesta saavat myös työyhteisö ja työhön liittyvät yhteistyökumppanit.

Työhönvalmentajan tehtävä on tarjota tukea, ohjausta ja valmennusta niin, että hän tekee lopulta itsensä mahdollisimman tarpeettomaksi työpaikalla. Tuen antamisen ja ohjauksen yhteydessä valmennetaan työpaikkoja itseohjautuvuuteen ja omavaraisiin tukikäytäntöihin. Tarkoitus on avustaa työn osapuolia, kunnes työ kannattelee itse itseään.

## Tuetun työn tulevaisuus

Työvalmennuksen erikoisammattitutkinto astuu voimaan vuonna 2012. Se tuo odotettua yhtenäisyyttä työhön kuntoutuksen ja työelämään valmennuksen alalle. Tutkinto viitoittaa suuntaa laadukkaalle valmennuspalvelulle, jolta on lupa odottaa myös vaikuttavuutta. Kehityksen ja ajan myötä on todennäköistä, että yhä useampi työnantaja palkkaa työhönvalmentajan tai hyödyntää muutoin valmentajan tukea huolehtiessaan työntekijöiden rekrytoinnista, työssä jatkamisesta ja työhyvinvoinnin lisäämisestä.

Työelämän ulkopuolella olevien henkilöiden pääsy työelämään herättää silti kysymyksiä. Riittääkö palkkatyötä jatkossa(kaan) kaikille? Osoittavatko työmarkkinat tulevaisuudessa riittävää kysyntää työelämän ulkopuolella olevaa osaavaa työvoimaa kohtaan? Pystyvätkö työnantajat työllistämistahdosta huolimatta palkkaamaan lisää työvoimaa? Miten muuten kuin palkkatyöhön tukemalla voisimme edistää työelämään pääsyä ja yhdenvertaisuutta työelämässä?

Tulevaisuudessa tuetun työn pitäisi kyetä vastaamaan entistä paremmin työtä toivovien henkilöiden mahdollisuuksia toimia myös itsenäisinä ammatinharjoittajina. Tuettu yrittäjyys pitäisi olla mahdollista niille vammaisille, osatyökykyisille ja pitkäaikaissairaille henkilöille, jotka haluaisivat osallistua työelämään ja ansaita elantonsa ammatinharjoittajina, mutta onnistuakseen tavoitteessaan tarvitsisivat tukea, ohjausta ja valmennusta yrittäjyyden arjessa. Työtä toivovat voisivat halutessaan työllistää tuen avulla itsensä ja hyödyntää omaa osaamistaan kannattavalla tavalla. Työtä toivovista voisi tulla tällöin myös tasavertaisesti työnantajia, jotka mahdollisuuksien mukaan palkkaisivat muita osaavia ja työhön sopivia henkilöitä – tuen kanssa tai ilman.

### LÄHTEET:

Bond, G. R., Becker, D. R., Drake, R. E. & Vogler, K. M. (1997). A fidelity scale for the Individual Placement and Support model of supported employment. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 40, 265–284.

Bond, G. R., Becker, D. R., Drake, R. E., Rapp, C. A., Meisler, N., Lehman, A. F. Bell, M. D. & Blyler, C. R. (2001). Implementing supported employment as an evidence-based practice. *Psychiatric Services*, 52, 313–322.

Bond, G. R., McHugo, G. J., Becker, D. R., Rapp, C. A. & Whitley, R. (2008). Fidelity of supported employment: Lessons learned from the national Evidence-Based Practices Project. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 31, 300–305.

Puolanne M. & Sariola L. (2000). Laatu tuetussa työllistymisessä. *Palvelustandardi*. VATES- säätiö. Helsinki.

Vuorela M. (2008). Työtä haluaville uusia mahdollisuuksia työhön. Loppuraportti 29.2.2008. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki.

# Osatyökykyisen työllistymisen tukeminen

*Patrik Kuusinen, FT, PsL*

*Ylitarkastaja*


*Työ- ja elinkeinoministeriö*

Työvoimapulasta on puhuttu pitkään. Olisi lohduttavaa ajatella, että tässäkin asiassa kävisi kuten Aisopoksen (n. 620–560 eaa.) eläinsadussa paimenpojasta ja sudesta.<sup>1</sup> Valitettavasti kuitenkin näyttää siltä, että ”sudet” pysyvät poissa ainakin tämän vuosikymmenen loppuun asti.

Ennuste Suomen taloudesta osoittaa, että työvoiman määrä vähenee maltillisesti ja työttömien suuri määrä pitää huolta, ettei laajamittaista työvoimapulaa pääse syntymään (Ahokas ym. 2010). Sen sijaan ala- ja sektorikohtaisia työvoimakapeikkoja voi syntyä: työvoiman tarve alku- ja jalostustuotannossa tulee vähenemään ja palvelusektorilla kasvamaan. Globaali talous harmaine näkyminen tekee kuitenkin luotettavien ennusteiden laatimisesta arpajaisverolaissa tarkoitettua toimintaa.

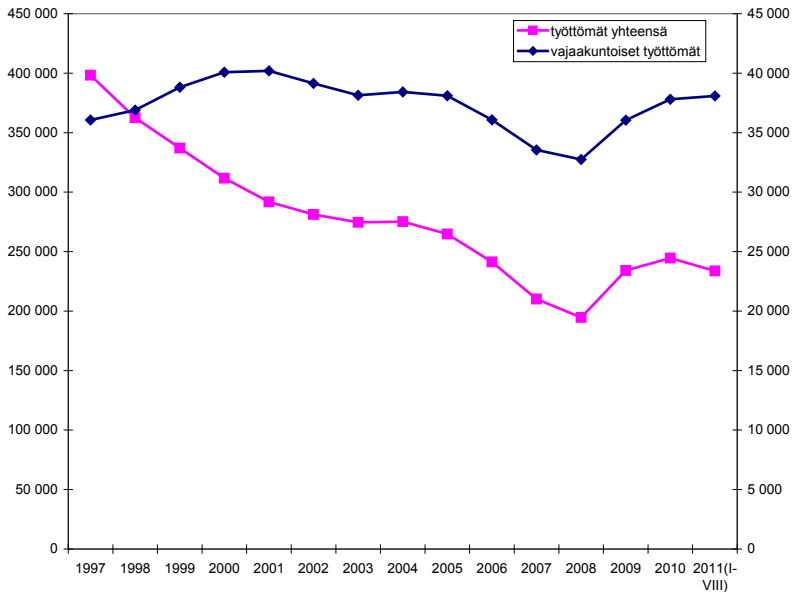
Osatyökykyisten työllistymisen kysymyksiä ei voida siis jättää ”markkinoiden haltuun” vaan edelleen yhteiskunnalta vaaditaan työvoima- ja sosiaalipoliittisia ratkaisuja työllisyystilanteen parantamiseksi kohderyhmän osalta. Talouden elpyminen heijastuu vajaakuntoisten työttömyyteen viiveellä yleiseen työttömyyteen verrattuna (kuvio 1).

Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelman tavoitteena on osatyökykyisten ja vammaisten työn tekemisen mahdollisuuksien kehittäminen, jota varten työ- ja elinkeinoministeriön johdolla käynnistetään yhdessä eri toimijoiden kanssa toimintaohjelma osatyökykyisten työmarkkinoille osallistumisen edistämiseksi. Toimintaohjelma käynnistyy vuoden 2012 alussa. Tässä artikkelissa tuodaan esille joitakin kriittisiä tekijöitä, joita on tullut esille em. toimintaohjelmaa varten laaditun nykytilan analyysin yhteydessä.



**Poikki-  
hallinnollinen  
toiminta-  
ohjelma**

<sup>1</sup> Sadussa paimenpoika huutaa paimenessa ollessa varoituksia sudesta niin kauan, etteivät kyläläiset enää ota varoituksia todesta. Lopulta susi tulee ja syö pojan.



Kuvio 1. Vajaakuntoisten työttömyyden kehitys 1997-2011 verrattuna yleiseen työttömyyteen. Yleisen työttömyyden arvo akseli vasemmalla ja vajaakuntoisten työttömien oikealla. Vuoden 2011 osalta luku kuvaa keskimääräistä työttömyyttä tammi-elokuun aikana.

## Osatyökykyinen, vajaakuntoinen vai jotain aivan muuta?

Siis kuka on paimenpoika ja pitäisikö paimenpoikaa kutsua ennemmin vaikka paimeneksi? Tai onko sillä edes mitään väliä? Pitkäaikaissairauden tai vamman aiheuttamaa erityistä työelämään pääsemisen palveluntarvetta kuvaamaan on eri aikakausina käytetty erilaisia käsitteitä. Nykyisessä lainsäädännössä yleisesti käytössä oleva vajaakuntoisuuskäsite otettiin työhallinnossa käyttöön vuonna 1988. Tällöin se korvasi aikaisemmin 1980-luvulla voimassa olleen käsitteen työrajoitteisuus, jota puolestaan oli edeltänyt käsite "vajaatyökykyisyys". Nykyisen vajaakuntoisuuskäsitteen taustalla on Suomen vuonna 1985 ratifioima Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimus nro 159, joka koskee vajaakuntoisten henkilöiden ammatillista kuntoutusta ja työllistämistä. Käsite kirjattiin sittemmin lakiin julkisesta työvoimapaalvelusta (1295/2002) ja sen mukaan vajaakuntoisella tarkoitetaan henkilöasiakasta, jonka mahdollisuudet saada sopivaa työtä, säilyttää työ tai edetä työssä ovat huomattavasti vähentyneet asianmukaisesti todetun vamman, sairauden tai vajavuuden takia.

Työkyky on puolestaan monisäikeinen ja -ulotteinen ominaisuus, jossa yksilön toimintakykyä peilataan työtehtävien ja -ympäristön asettamiin vaatimuksiin. Työkyvyttömyys taas kuuluu käsitteenä sosiaalivakuutuksen piiriin ja kuvaa tilannetta, jossa henkilö tulee oikeutetuksi työkyvyttömyysetuuteen tai esimerkiksi kuntoutuspalveluihin. Vain poikkeustapauksissa työkyvyttömyys on kuitenkin absoluuttista ja useimmiten työkyvyttömyysetuutta saavalla on työkykyä jäljellä. Osatyökykyisellä puolestaan tarkoitetaan henkilöä, jolla on käytössään osa työkyvyttömyydestään ja myös halu tämän kyvyn käyttämiseen (esim. Vuorela 2008). On esitetty, että jos työntekijän työtehtävien, -aikojen ja -pisteen suunnitteluun on paneuduttu riittävästi, osatyökykyisen työkyvyn alentuma ei useinkaan vaikuta hänen työpanokseensa.

Käsitteet eivät ole välttämättä harmittomia tai merkityksettömiä, koska ne kantavat myös erilaisia semanttisia sisältöjä ja johtavat erilaisiin käytäntöihin palveluvalikoimissa ja itse palveluissa. Esimerkiksi vajaakuntoisuus ei kuvaa ilmiönä yksilön toimintakykyä tai muita medisiinisiä tekijöitä. Olennaisinta on yksilölle sairaudesta tai vammasta aiheutuva työn saamisen, työssä pysymisen tai työssä etenemisen (uranvalinnan) mahdollisuuksien kaventuma (Kuusinen 2010a, 2011). Esimerkiksi Suikkanen (1992) esitti jo 1990-luvun alussa, että toimintakykyä ja työn vaatimuksia toisiinsa suhteuttavat työkykymallit ovat puutteellisia, koska ne eivät ota huomioon työnantajien käyttämiä työvoiman valikointikäytäntöjä. Suikkasen mukaan työmahdollisuuksien realisoitumisen käsite olisi työvoimapolitiikan kannalta työkyvyn käsitettä toimivampi (ks. myös Järvikoski & Härkäpää 2004, 118–119). Vajaakuntoinen -käsite kantaa sisällään juuri tähän ilmiöön liittyvää palvelutarvetta: tarvitaan palveluita, joiden avulla edesautetaan pitkäaikaissairaana tai vammaisen henkilön mahdollisuuksia saada työtä tai pysyä työssä sekä saada apua uravalinnan tai urakehityksen erilaisissa kysymyksissä – osatyökykyisyydestä tai työkyvyttömyydestä riippumatta.

Edellä mainittujen käsitteiden väliset erot kuvastavat eroa työhön kykenemisen ja toisaalta työn saamisen (tai uravalinnan) ongelmien välillä. Työkyvyn ja toisaalta työn saamisen ongelmia kuvaavat ilmiöt ja käsitteet voivat siis olla yhteensopivia, mutta eivät yhteismitallisia. Työnhakijana oleva henkilö voi olla yhdestä näkökulmasta osatyökykyinen olematta vajaakuntoinen (ks. taulukko 1). Tällainen tilanne syntyy, kun henkilöllä ei ole pitkäaikaissairaudesta tai vammastaan huolimatta tavanomaista vaikeampaa saada työtä esimerkiksi hyvän koulutuksen tai muun osaamisen vuoksi. Osaltaan tästäkin syystä osatyökykyisiä ei tule pitää homogeenisenä ryhmänä vaan ihmisinä, joilla joko on tai ei ole erityisiä palvelutarpeita ja nämä palvelutarpeet ovat yksilöllisiä.

Samankin palveluja tarjoavan tai rahoittavan organisaation sisällä voidaan käyttää eri käsitteistä lähteviä palveluita. Esimerkiksi työ- ja elinkeinotoimi nojautuu palkkatuen myöntämisen edellytyksiä arvioitaessa työkyvyn ja tuottavuuden käsitteistöön<sup>2</sup> eikä vain työn saamisen mahdollisuuksien kaventumiseen. Vajaakuntoisuus ei siis ole automaattisesti peruste myöntää pitkäkestoista palkkatukea.

2 Vajaakuntoisen työttömän työllistymisen tueksi voidaan palkkatukea myöntää rekrytointituen lisäksi silloin, kun työntekijän työkyky tai tuottavuus ei nouse keskimääräiselle tasolle.

Taulukko 1. Työkyvyn ja työmahdollisuuksien realisoitumisen ongelmien ero\*

	Yksilön mahdollisuudet työmarkkinoilla ovat alentuneet	Yksilön mahdollisuudet työmarkkinoilla eivät ole alentuneet
Yksilöllä on työkyvyn alentumaa/ongelmia	”tyypillinen Kelan, työeläkelaitoksen tai liikunta- ja tapaturmavakuutuslaitoksen asiakas”	”henkilö, jonka osaaminen kompensoi työkyvyn ongelmia” tai ”henkilö, jonka osaamisesta on erityisen suurta kysyntää työmarkkinoilla”
Yksilöllä ei ole työkyvyn alentumaa/ongelmia	”tyypillinen työ- ja elinkeinohallinnon (kuntoutus)asiakas	”tavallinen työnhakija-asiakas”

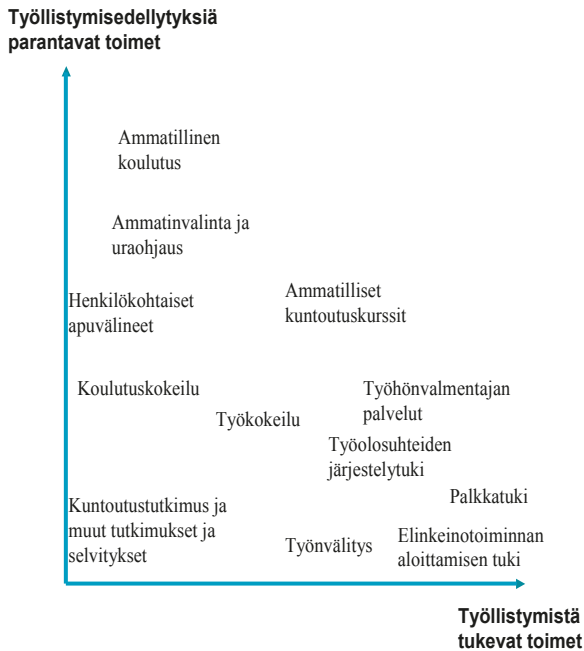
\* taulukon lähde Kuusinen 2011

## Osatyökykyinen: ikuinen kuntoutujako?

Pitkäaikaissairaana tai vammaisen henkilön työelämään pääsyä hankaloittavat pitkälti samat ongelmat kuin ”terveillä” ja vammattomilla. Esimerkiksi oikean itselle sopivan ammatin löytäminen, jossa voisi myös työllistyä, on aina haasteellinen tilanne. Palvelutarve keskittyy näin ammatillisen tulevaisuuden ja ammatti-identiteetin rakentamiseen (Kuusinen 2010b, 2011). Samoin työpaikan löytäminen ja hakijoiden joukosta valituksi tuleminen ovat aina omanlaisiansa haasteita. Pitkäaikaissairaudesta tai vamman aiheuttamat lisähaasteet syntyvät puolestaan soveltuvuuden, kiinnostuksen ja osaamisen lisäksi pystymiseen, pärjäämiseen ja jaksamiseen liittyvistä kysymyksistä. Monen työnhakijan keskeinen työllistymisen haaste johtuu vähäisestä, puutteellisesta tai vanhentuneesta koulutuksesta. Onkin usein vaikeaa arvioida, johtuuko puutteellinen koulutus tai muu työmarkkinoilla arvostettavan osaamisen vähäisyys vajaakuntoistavasta sairaudesta tai vammasta. Yhtään helpompaa ei liene arvioida, miten sairaus tai vamma vaikuttaa koulutuksen tai osaamisen hankkimiseen.

Osatyökykyisten työllistymisen tukemisen palveluiden kirjoon syntyy näin uusi tapa hahmottaa palveluita ja niiden tarjonnan kenttää (kuvio 2). Osatyökykyisen työllistymisen esteenä saattaa olla puutteet työllistymisedellytyksissä. Tyypillisesti tällaisessa tilanteessa henkilöllä ei ole sellaista ammatillista osaamista, joka yhdistettynä jäljellä olevan työkykyyn mahdollistaisi osallistumisen työmarkkinoilla. Tällöin ammatillisen kuntoutuksen keinoin selvitetään työkyvyn rajoituksia ja mahdollisuuksia, suunnitellaan ammatillisen osaamisen hankkimisen tai osaamisen täydentämisen (siirtäminen) keinoja sekä viime kädessä järjestetään koulutusta, jossa jäljellä oleva työkyky ja mahdollisuudet työskennellä on huomioitu. Lisäksi voidaan suunnitella ja toteuttaa osatyökykyisen tarvitsemia muutoksia työympäristössä.





Kuvio 2. Erilaisia palveluja jaoteltuna työllistymistä tukevan tai työllistymisedellytyksiä parantavan päämäärän mukaan.

Osatyökykyinen ei kuitenkaan ole aina kuntoutuja. Osatyökykyinen ei myöskään ole ikuisesti ammatillisen kuntoutuksen tarpeessa vaan jossain vaiheessa hän tarvitsee vain työpaikan. Pitkäaikaissairaus tai vamma voi luonnollisesti aiheuttaa erityistä palveluntarvetta, jotta sopiva työpaikka löytyy. Palvelun pääpaino muuttuu tässä vaiheessa työllistymisedellytysten parantamisesta työllistymisen tukemiseksi. Toiminnan fokuksena on löytää osatyökykyisen koulutuksen ja muun osaamisen sekä jäljellä olevan työkyvyn mahdollistamaa työtä. Esimerkiksi henkilökohtaiseen työhönvalmentajan antamaan tukeen perustuva tuetun työllistymisen malli on osoittautunut hyväksi ja tulokselliseksi palveluksi. Kansaneläkelaitoksen rahoittamat ja järjestämät ammatilliset kuntoutuskurssit ovat puolestaan hyviä esimerkkejä palvelusta, jossa voidaan, tilanteesta ja prosessin vaiheesta riippuen, painottaa joko työllistymisedellytyksiä tai työllistymistä.

## Lopuksi

Usein elävässä elämässä hankalalta vaikuttavat asiat ovat kirjoitettuna helppoja ja yksinkertaisia. On kohtalaisen yksinkertaista vetää johtopäätöksiä, suuntaviivoja tai kuvata poliittista tahtotilaa osatyökykyisten työllistymisestä tai vaikkapa ammatillisen kuntoutuksen vastuunjaosta. Todelliset haasteet konkretisoituvat yksittäisen asiakkaan, palveluverkoston ja työnantajien muodostamassa rajapinnassa. Asiat eivät ole enää niin selkeitä tai mustavalkoisia vaan tarvitaan soveltamista – implementointia.

Kun osatyökykyisen ensisijainen työllistymisen este on hänen puutteelliset työllistymisedellytyksensä, tarvitaan ammatillista kuntoutusta. Tätä järjestävät useat tahot. Toisaalta nämä esteet

eivät ole useinkaan absoluuttisia vaan hän voisi myös työllistyä, mikäli sopiva työpaikka löytyisi. Työpaikan löytyminen – työntekijän ja työn kohtaamisen edistäminen – on puolestaan TE-toimiston ydintehtäviä. Erilaisia palvelutarpeita voi siis olla samanaikaisesti useita. Palveluverkostolta ja palveluntuottajilta edellytetään siis kykyä erottaa yksilön erilaisten palvelutarpeiden kulloisetkin painotukset ja löytää näille järjestävä taho. Palvelu ei siis voi olla pötköpalvelua, jossa yksi taho toimii ja muut odottavat – enemmän tai vähemmän passiivisina. Usein tarvitaan usean eri järjestävän tahon palvelua samanaikaisesti ja yhteen sovitettuna. Tämä puolestaan edellyttää yhteistyötä.

Keskusteluissa yhteistyön rakenteet ovat ehkäpä saaneet tarpeettoman korostuneen aseman. Esimerkiksi kuulee sanottavan, että pitäisi olla erityisiä työntekijöitä, jotka hoitaisivat tätä yhteistyötä tai yksilön palvelua yhteistyöverkostoissa. Yhteistyö on kuitenkin luonnollinen ja väistämätön osa palveluverkoston toimintaa. Usein, jos haluaa saada jonkin asian hoidettua ja ei siihen itse pysty, on ”kilautettava kaverille”. Tärkeintä ei siis ole yhteistyö vaan päämäärä: asiat pitää saada hoidettua ja ne hoituvat yleensä yhdessä hoitamalla. Yhteistyö ei ole raja-aitojen rakentamista tai niiden suojelemista. Jos osatyökykyinen tarvitsee työtä, ei ole olennaista kysyä, kenen asia on palvella tätä henkilöä. Oikea kysymys kuuluu: miten minä ja edustamani hallinnonala voimme tukea tätä tavoitetta.

#### LÄHTEET

Ahokas, J., Honkatukia, J. & Marttila, K. 2010. Työvoiman tarve Suomen taloudessa vuosina 2010-2025, VATT-tutkimuksia 154. Helsinki.

Bond, G.R. 2004. Supported employment: evidence for an evidence-based practice. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 27, 345-359.

Järvikoski, A. & Härkäpää, K. 2004. Kuntoutuksen perusteet. Helsinki: WSOY

Kuusinen, P. 2010a. Asiantuntijuus kuntoutuksessa. Ammatillisen kuntoutuksen päivät 30.11.2010 ([http://www.peurunka.fi/upload/docs/patrik\\_kuusinen\\_peurunka.pdf](http://www.peurunka.fi/upload/docs/patrik_kuusinen_peurunka.pdf))

Kuusinen, P. 2010b. Vajaakuntoinen työvoimahallinnon käsitteenä: lyhyt historia, määritelmä ja määrittely. 8.2.2010. ([http://www.tem.fi/files/26151/tarjouspyynto\\_Vajaakuntoinen\\_liite.pdf](http://www.tem.fi/files/26151/tarjouspyynto_Vajaakuntoinen_liite.pdf))

Kuusinen, P. 2011. Vajaakuntoinen työnhakija ja työvoimapalvelut. Teoksessa Järvikoski, A., Lindh, J. & Suikkanen, A. (toim.) Kuntoutus muutoksessa. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.

Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma. Valtioneuvoston kanslia (2011). <http://www.vn.fi/hallitus/hallitusohjelma/pdf332889/fi.pdf>

Suikkanen, A. 1992. Sosiaalipoliittisen tutkimuksen lähtökohdat ja tapaturmavakuutuslain toimeenpano. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja B14.

Suikkanen, A. & Linnakangas, R. 2000. Vajaakuntoisten mahdollisuuksien uusjako. Teoksessa: Linnakangas, R. & Lindh, J. & Järvikoski, A. (toim.): Työttömyden ja vajaakuntoisuuden jäljillä. Kuntoutussäätiön tutkimuksia 66/2000. Helsinki.

Vuorela, M. 2008. Työtä haluaville uusia mahdollisuuksia työhön. Työministeri Tarja Cronbergin asettaman selvityshenkilön loppuraportti. ([http://www.tem.fi/files/18750/vuorela\\_loppuraportti.pdf](http://www.tem.fi/files/18750/vuorela_loppuraportti.pdf))

# Kunnon työtä – työkuntoa

## Kumppanuus työllistymispolun perustana

*Päivi Lepistö, Kuntoutuksen ohjaaja (AMK)*

*Työvoimaneuvoja*

*Pohjois-Satakunnan työ- ja elinkeinotoimisto*



Työllisyyden lisäämiseen tarvitaan aina työnantajia ja yrityksiä. Tie kuntoutumisesta tai pitkäaikaistyöttömyydestä avoimille työmarkkinoille on aikaa ja voimavaroja vaativa prosessi, joten erilaisten tukimuotojen vaikuttavuus joutuu koetukselle. Työurat eivät pitene eikä työvoimavarojen täysimääräinen käyttö toteudu, jos asiakas yhä uudelleen palaa takaisin työttömyyteen.

Keskustelu työvoimavarojen täysimääräisestä käyttöön saamisesta ja työurien pidentämisestä käy edelleen vilkkaana. Ratkaisuksi hallitusohjelma tarjoaa nuorten yhteiskuntatakuun uudistamista, työvoimapalveluiden laadun parantamista ja pitkäaikaistyöttömyyden vähentämistä kuntakokeilulla sekä työvoiman palvelukeskusten ulottamista koko maahan. (Hallitusohjelma 22.6.2011, 45.) Lisätään myös kuntien, yritysten, sosiaalisten yritysten ja kolmannen sektorin mahdollisuuksia osatyökykyisten henkilöiden työllistämiseen. Lisäksi tavoitteena on luoda vaikeasti työllistyville ja vammaisille pysyvä palkkatuki, laajentaa työpankkikokeilu valtakunnalliseksi sekä selvittää mahdollisuudet saada työpaikoille työhönvalmentajia/-ohjaajia. (Hallitusohjelma, 22.6.2011, 47.)

Työmieli-hankkeen yhteistyökumppani Välkky-projekti on välityömarkkinoiden kehittämiseen tähtäävä ESR-projekti, jonka tarkoituksena on edistää pitkäaikaistyöttömien ja vaikeasti työllistyvien sijoittumista avoimille työmarkkinoille. Pohjois-Satakunnan TE-toimistossa toteutettiin ajalla 1.11.2009 – 31.12.2010 Välkky-projektin alaprojektina kehittämishanke, jonka päätaavoite oli palveluohjauksellisen avoimille työmarkkinoille suuntaavan toimintamallin kehittäminen ja pilotointi. Näkökulmana kehittämiselle oli TE-toimiston vaikuttavuuden lisääminen sekä yhteistyön kehittäminen sosiaalitoimen, verkostojen ja työnantajien kanssa.

Työmieli-hankkeen tavoin Pohjois-Satakunnan TE-toimiston kehittämishankkeen yhtenä tavoitteena oli kehittää yhteistyötä työnantajien kanssa. Työnantajakäyntien tarkoituksena oli luoda maaperää jalkautuvalle yhteistyölle, jossa edetään yhteistyön avulla eri tukimuotoja hyödyntäen kohti avoimia työmarkkinoita. Yhteistyön perustana on sekä rinnalla kulkijuus asiakkaan kanssa että kumppanuus työnantajan kanssa alusta saakka niin, että sekä asiak-

kaan että työnantajan tarpeet tulevat huomioituiksi. Kun työnantaja on selvillä asiakkaan lähtötilanteesta ja tavoitteista, auttaa se ymmärtämään vaikeuksia, joita asiakkaan työllistymispolku voi sisältää.

## Diagnoosina työttömyys

Työ- ja elinkeinoministeriön Työnvälitystilaston mukaan työ- ja elinkeinotoimistoissa oli heinäkuun 2011 lopussa 266 400 työtöntä työnhakijaa, mikä on 21 900 vähemmän kuin vuotta aikaisemmin. Heinäkuun 2011 lopussa yli vuoden yhtäjaksoisesti työttömänä olleita pitkäaikaistyöttömiä oli 58 400, mikä on 1 800 enemmän kuin vuotta aikaisemmin. Yli kaksi vuotta yhtäjaksoisesti työttömänä olleita näistä oli 23 600, mikä on 7 000 enemmän kuin vuosi sitten. (TEM 2011a.)

Työttömien määrän vähentyessä on pitkään työttömänä olleiden määrä kuitenkin edelleen kasvussa. TE-toimistojen on siis yhä vähenevin resurssien pystyttävä toteuttamaan entistä vaikuttavampaa palvelua pitkään työttömänä olleiden saattamiseksi takaisin työmarkkinoille. Työnhakijan ja työnantajan kohtaamisen näkökulmasta tilanne käy yhä haasteellisemmaksi ja edellyttää uudenlaista asennetta molemmilta osapuolilta.

### Työttömyys jättää jälkiä

Työttömän elämäntilanne ja työttömyyden syyt vaikuttavat ratkaisevasti siihen, miten pitkä poissaolo työmarkkinoilta vaikuttaa yksilöön. Työttömän kokemuksiin vaikuttavat olennaisesti työmarkkinatilanne, arvio omista mahdollisuuksista ja epäonnistuneitten työnhakujen aiheuttamat pettymykset. Kun asiakkaan usko omiin mahdollisuuksiin on pahasti kolhiintunut ja hän on apaattinen, hän ei pysty nopeasti tarttumaan uusiin haasteisiin. Vaikka tieto on keskeinen elementti kaikissa työvoimapalveluissa, toistuvasti epäonnistunut ihminen ei pysty muuttamaan tietoa toiminnaksi. (Tapaninen 2000, 29–31.) Kirjoittajan mielestä tähän kiteytyy pitkään työttömänä olleen asiakkaan ohjauksen haasteellisuus työ- ja elinkeinotoimistossa. Työ- ja toimintakyvyn arviointi sekä psyykkisten ja sosiaalisten työllistymisvalmiuksien arviointi on edellytys palvelujen oikea-aikaiselle tarjoamiselle ja niiden vaikuttavuudelle.

Rauno Pietiläinen toteaa väitöskirjassaan, että työttömyydestä aiheutuneet masennuksen tunteet ovat tärkein psyykkistä pahoinvointia aiheuttava tekijä. (Pietiläinen 2005, 101–102.) On paljon näyttöä siitä, että työttömät voivat huonommin ja ovat sairaampia kuin työlliset. Työttömyyden on todistettu vaikuttavan haitallisesti sekä terveyteen että hyvinvointiin. Työttömyys myös itsessään lisää todennäköisyyttä myöhempään työttömyyteen. Sen myötä heikenevästä terveydestä ja työkyvystä voi helposti tulla itseään vahvistava kierre. (Heponiemi ym. 2008, 65.)

Työttömyys ei ole sairaus, eikä sille ole diagnoosia. Sen vaikutukset ovat kuitenkin hyvin moniulotteisia ja yksilöllisiä, joten on tärkeää, että ne huomioidaan prosessin eteenpäin viemisessä ja että myös työllistymispolun rakentajiksi tarvittavat työnantajat saavat tietoa pitkän työttö-

myyden kielteisistä vaikutuksista. Onnistuminen edellyttää aitoa vuorovaikutusta ja kohtaamista sekä asiakkaan että työnantajan kanssa.

## **Jalkautuvaa yritysyhteistyötä**

### **Palveluohjauksellisella toimintamallilla kohti työmarkkinoita**

Pohjois-Satakunnan TE-toimistossa toteutettiin vuonna 2010 kartoitus kuntouttavan työtoiminnan piiriin kuuluvista asiakkaista. Taustalla oli huoli kuntouttavan työtoiminnan vaikuttavuudesta ja kiinnittymisestä työhallinnon palveluihin. Palvelu näyttäytyi irrallisena eikä asiakkaan prosessi jatkunut työtoiminnan jälkeen saumattomasti, vaan johti useimmiten takaisin työttömyyteen. Kartoitus antoi arvokasta tietoa sovellettavaksi myös muiden tukimuotojen vaikuttavuuden parantamiseen.

Tulokset osoittivat, että tukitoimien piirissä on suuri määrä asiakkaita, joiden työllistyminen ehkä avoimillekin työmarkkinoille on mahdollista. Kohderyhmästä löytyy myös joukko asiakkaita, joiden mahdollisuudet työllistymiseen ovat heikommat. Sekä positiivisesti että heikentävästi vaikuttavat asiat yhdistyvät eri asiakkaissa eri tavalla, joten palveluohjauksellisen toimintamallin käynnistämiseksi löytyi perusteita.

Toimintamallin keskeisiksi elementeiksi muodostui sekä varhaisen puuttumisen ideologian että työllistymistä tukevien toimintojen liittäminen aktivointisuunnitteluun ja kuntouttavaan työtöimintaan, poluttamisen tukeminen ja asiakaslähtöisyys. Toiminta perustuu vahvasti todellisen palvelutarpeen tunnistamiseen ja palveluohjaukseen.

### **Yrittäjäkumppanuudella kohti työmarkkinoita**

Kehittämishankkeessa toteutettiin 14 työnantajakäyntiä. Niillä haluttiin luoda maaperää asiakkaan polun jatkumiselle eri tukimuotojen kautta kohti työsuhdetta ja vaikuttaa näin myös työvoiman kysynnän lisäämiseen. Tavoitteena oli selvittää, minkälaista yhteistyötä työnantajien kanssa on tarkoituksenmukaista tehdä tilanteessa, jossa asiakas on pyrkimässä takaisin työmarkkinoille varsin pitkän työttömyyden jälkeen.

Työnantajille kerrottiin, mitä kuntouttava työtoiminta tarkoittaa, missä tilanteessa sitä käytetään ja mitä sillä tavoitellaan. Keskustelua käytiin myös työttömyyden vaikutuksista yksilön työ- ja toimintakykyyn. Lisäksi työnantajille selvitettiin, minkälaista apua ja tukea heiltä kaivataan työnhakijan pyrkiessä kuntouttavasta työtoiminnasta eteenpäin. Työnantajia pyydettiin arvioimaan mahdollisuuksiaan vastaanottaa kuntouttavasta työtoiminnasta eteenpäin pyrkivä työnhakija, sijoittaa hänet työyhteisöön ja järjestää hänelle hänen työkykyään vastaavia ns. matalan kynnyksen työtehtäviä.

## Työnantajat myönteisiä

Työnantajien suhtautuminen oli hyvin myönteistä – tulos tukee myös Työmieli-hankkeessa saatuja tutkimustuloksia satakuntalaisten työnantajien suhtautumisesta mielenterveyskuntoutujiin työllistämiseen (vrt. Niina Laitisen ja Satu Boeliuksen työnantajatutkimukset sekä Hanna Hannukaisen arviointiraportti). Työnantajat näkivät mahdollisena, että työyhteisöön tulisi henkilö kuntouttavasta työtoiminnasta ja että työnhakijaa tuettaisiin matkalla kohti palkkatyötä. Samalla työnantajat jo ideoivat, minkälaisia matalan kynnyksen työtehtäviä yrityksestä löytyisi. Yhteistyön onnistumisen edellytyksenä työnantajat pitivät sitä, että TE-toimiston virkailija on keskusteluissa mukana alusta asti.

On huomioitava työnantajan omat tarpeet sekä työllistymispolun tukijana, rekrytoijana ja yrittäjänä. Työnantajan kanssa sovitaan pelisäännöistä, yhteydenpidosta ja palautteen antamisesta sekä asiakkaalle että TE-toimistolle. Myös asiakkaan kanssa sovitaan yhteydenpidosta ja myös asiakkaan palautetta pyydetään ja kuunnellaan.

TE-toimistovirkailijoiden jalkautuminen yrityksiin matalan kynnyksen työtehtävien etsimisen ja räätälöinnin merkeissä tukee asiakkaan polun rakentumista ja prosessin jatkumista sekä työnantajan sitoutumista.

TEM:n rakennetyöttömyyttä koskevat kehittämislinjaukset – raportissa esitetään yhdeksi ratkaisuksi rakennetyöttömyyden purkamiseen työvoiman kysynnän lisäämistä parantamalla työnantajien palveluja. Keinoiksi esitetään mm. rekrytointikynnyksen alentamiseksi tarjolla olevien palvelujen aktiivisempaa tarjoamista ja markkinoimista työnantajille. Raportin mukaan työnantajapalvelut tulisi organisoida ”yhden luukun periaatteella” siten, että työnantaja saa työnvälityspalvelujen lisäksi asiantuntevan tiedon rekrytointiin tueksi tarjolla olevista palveluista. (TEM 2011b.)

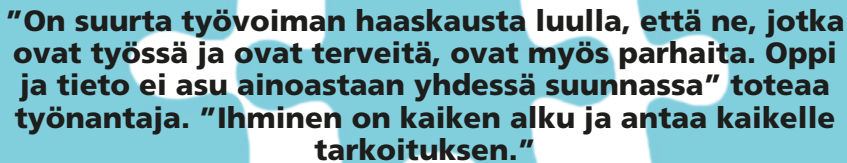
## Kunnon työtä – työkuntoa

Työmieli-hankkeen kanssa yhteistyössä toteutettu KUNNON TYÖTÄ – TYÖKUNTOA -seminaari järjestettiin Kuntoutuskeskus Kankaanpäässä lokakuussa 2010. Teemana oli ”Pitkään työttömänä olleet ja kuntoutujat työvoimavarana”. Tilaisuudessa haluttiin antaa työnantajille ja välityömarkkinatoimijoille tietoa siitä, miten eri toimijat tukevat yritystä tai työnantajaa, joka on palkkaamassa työntekijäkseen pitkään työttömänä olleen tai kuntoutujan. Tilaisuuden avulla haluttiin myös tehdä tutuksi eri yhteistyötahoja ja madaltaa kynnystä työllistämiseen tai muun yhteistyön rakentumiseen.

Näkökulmia seminaariin toivat maakuntajohtaja Pertti Rajala, Kankaanpään kaupunki, Kankaanpään aikuiskoulutussäätiön Valtti-työpaja ja Pohjois-Satakunnan TE-toimisto. Lisäksi aiheetta lähestyttiin sekä työnantajien että kuntoutujan omakohtaisiin kokemuksiin perustuen. Paikalla oli runsaasti työnantajia sekä välityömarkkinoilla toimivia yhteistyötahoja. Tilaisuudessa saavutettiin tavoite tiedon, taidon ja kokemuksen jakamisesta sekä kumppanuuden merkityksen esille nostamisesta työllistämisen tukemisen vaikealla saralla.

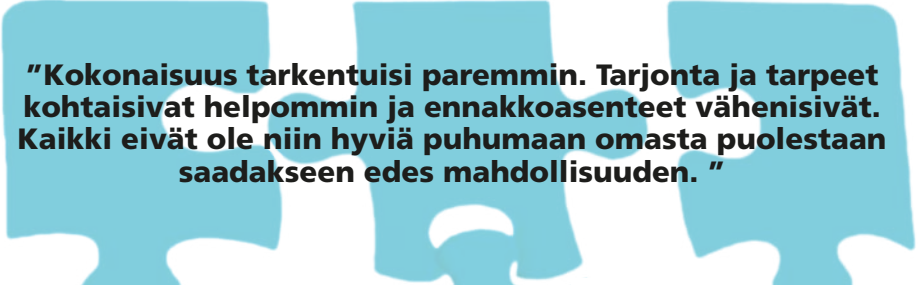
## Arvoja, asennetta ja vuorovaikutusta

Työnantajien kanssa käydyt keskustelut herättivät jossain määrin ajatuksia myös työllistämisen yhteiskunnallisesta vastuusta. Eräs työnantaja korosti erityisesti asenteiden ja vuorovaikutuksen merkitystä sekä rekrytoinnissa että työnantajana toimimisessa yleensä.



**"On suurta työvoiman haaskausta luulla, että ne, jotka ovat työssä ja ovat terveitä, ovat myös parhaita. Oppi ja tieto ei asu ainoastaan yhdessä suunnassa" toteaa työnantaja. "Ihminen on kaiken alku ja antaa kaikelle tarkoituksen."**

Sairaus ja työttömyys ovat jo sinällään kova koettelemus. Ilman yksilötason lähentymistä ei saada todellista tietoa ihmisestä, joka on työttömyyden tai sairauden takana. Asennetta ja aitoa vuorovaikutusta vaaditaan työnhakijan lisäksi myös työnantajalta, ja molemmilla osapuolilla on varaa niiden kehittämiseen. Lopuksi samainen työnantaja ehdottaa, että työnhakijan ja työnantajan välillä voisi toimia ns. agentteja.



**"Kokonaisuus tarkentuisi paremmin. Tarjonta ja tarpeet kohtaisivat helpommin ja ennakoasenteet vähenisivät. Kaikki eivät ole niin hyviä puhumaan omasta puolestaan saadakseen edes mahdollisuuden. "**

Tähän työnantajan kommenttiin sisältyy arvolatauksia, joihin toivoisi yritysmaailmassa useammin törmäävänsä. Yritystoimintaa pyritetään rahan voimalla ja rahan vuoksi, mutta ilman osaavaa ja motivoitunutta työvoimaa paraskaan liikeidea ei kannu. Työttömyydestä kuntoutuminen ja takaisin työelämään kiipeäminen vaatii asiakkaalta paljon voimavaroja. Viranomaiselta se vaatii myös sitoutumista ja peräänantamattomuutta luotsata asiakasta eteenpäin silloinkin, kun asiakkaan oma jaksaminen on koetuksella. Kilpailu osaavasta työvoimasta haastaa työnantajat huomioimaan kuntoutujat osaavana työvoimavarana. Jokaisen kuntoutujan kohdalla jonkun työnantajan on uskottava onnistumiseen, annettava mahdollisuus ja uskallettava kohdata kuntoutuja ihmisenä ja mahdollisena työntekijänä. Tehtävämme asiakkaan prosessin ohjaajana ja rinnalla kulkijana on löytää tuo yhteys.

*Artikkeli on koottu osittain kirjoittajan SAMKille 2010 tekemästä opinnäytetyöstä (Kartoitus kuntouttavan työtoiminnan piirissä olevista työnhakijoista Pohjois-Satakunnan työ- ja elinkeinotoimiston alueella) sekä Pohjois-Satakunnan työ- ja elinkeinotoimiston kehittämishankkeen loppuraportista (Palveluohjauksellinen toimintamalli kuntouttavasta työtoiminnasta kohti avoimia työmarkkinoita). Kirjoittaja toimi kehittämishankkeen projektikoordinaattorina. Sekä opinnäytetyö että kehittämishankkeen loppuraportti löytyvät osoitteesta [www.tyomieli.fi](http://www.tyomieli.fi) ja [www.valkky.fi](http://www.valkky.fi) lselvitykset ja julkaisut. Osin artikkeli koostuu kirjoittajan työnantajien kanssa käymistä keskusteluista ja niistä tehdyistä omista muistiinpanoista.*

#### LÄHTEET

Heponiemi, T., Wahlström, M., Elovainio, M., Sinervo, T., Aalto, A-M. & Keskimäki, I. 2008. Katsaus työttömyyden ja terveyden välisiin yhteyksiin. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 14/2008.

Pietiläinen, R. 2005. Työttömyydestä selviytyminen, psykologinen lähestyminen työttömyyteen. Lapin yliopisto/kasvatustieteiden tiedekunta. Rovaniemi.

Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma 22.6.2011. Viitattu 20.9.2011.  
<http://www.vn.fi/hallitus/hallitusohjelma/pdf332889/fi.pdf>

Tapaninen, A. 2000. Työttömyys ja ohjaus. Teoksessa Onnismaa, J., Pasanen, H., Spangar, T. (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana. Ohjauksen toimintakentät. Porvoo. WS Bookwell Oy.

TEM 2011a. Työ- ja elinkeinoministeriö. Työllisyyskatsaus heinäkuu 2011. Viitattu 19.9.2011.  
<http://www.tem.fi/files/30579/HEINA11.pdf>

TEM 2011b. Työ- ja elinkeinoministeriö. Työllisyys- ja yrittäjyysosasto. Pitkä-aikaistyöttömyyden hoitamisesta työvoimavarojen turvaamiseen. Rakennetyöttömyyttä koskevat kehittämislinjaukset. Raportti 13/2011. Maaliskuu 2011. Viitattu 16.9.2011.  
[http://www.tem.fi/files/29627/pitkaaikaistyottomyyden\\_hoitamisesta\\_tyovoimavarojen\\_turvaamiseen.pdf](http://www.tem.fi/files/29627/pitkaaikaistyottomyyden_hoitamisesta_tyovoimavarojen_turvaamiseen.pdf)



# Työnantajan palveluohjauksen kehittäminen



*Kaarina Latostenmaa, YTM  
Työmieli-hankkeen projektipäällikkö  
Satakunnan ammattikorkeakoulu*



*Tapio Myllymaa, KM  
Lehtori  
Satakunnan ammattikorkeakoulu*

Työnantajan palveluohjaus syntyi Työmieli-hankkeessa yhdessä satakuntalaisten yrittäjien, työllistäjien ja kuntoutustoimijoiden kanssa. Artikkelissa kuvataan, miten se on hyväksi ja tarpeelliseksi havaittu toimintatapa ja elää arjessa.

Satakunnan ammattikorkeakoulu aloitti kuntoutujien työllistymistä edistävän kehittämistyön ESR-rahoituksen turvin syksyllä 2009. Aloite tuli kumppaneilta, jotka toivoivat keinoja erityisesti siihen, että työnantajat löytävät mielenterveyskuntoutujat työvoimana. Tavoitteeksi otettiin lisäksi kuntoutujien työllistämiseen liittyvien organisaatioiden yhteistoiminnan parantaminen.

Lähtökohdat kiteytettiin seuraavasti:

1. Ilman työnantajaa ei ole työtä  
Kuntoutujan työllistymiseen tähtäävien palveluiden kehittämisessä työnantaja ei juuri ole aikaisemmin ollut keskiössä. Tällaiselle kehittämiselle on selkeä tarve.
2. Tuleviin työvoimatarpeisiin on viisasta vastata kuntoutujilla  
Erityisryhmissä, jotka ovat jääneet työelämän ulkopuolelle, on todellista potentiaalia, erityisesti suurimmassa kuntoutujaryhmässä, mielenterveyskuntoutujissa.
3. Osa-aikatyö on varteenotettava mahdollisuus sekä työnantajalle että kuntoutujalle  
Koskaan ei voi liikaa korostaa työhön ja työyhteisöön liittyvää elämänlaadun paranemista.

4. Työnantajat tarvitsevat tietoa ja tukea voidakseen työllistää kuntoutujia  
Sen edistämisessä on kuitenkin ymmärrettävä yrittäjätoiminnan lainalaisuudet ja aikapula.
5. Kuntoutujien työllistämisen kokonaisuus otettava haltuun  
Yrittäjien, työllistäjien ja kuntoutuksen avainhenkilöt on tärkeää sitouttaa yhteiseen kehittämiseen.
6. Esteettömyys työelämässä  
Tämä on yksi SAMKin kehittämistoiminnan painopisteistä, johon kuuluu myös palvelurakenteisiin ja viranomaisyhteistyöhön liittyvä toimivuuden parantaminen.

Keskeiseksi toimintatavaksi valittiin aktiivinen, vuorovaikutteinen työnantajayhteistyö, mikä sopi hyvin SAMKin yrittäjyyden edistämistehtävään. Tärkein valintaperuste oli kuitenkin se, että työnantajat nähtiin parhaiten palvelevan sekä kuntoutujien palkkatyömahdollisuuksiensa lisäämistä tavoitetta että syrjäytymisen ehkäisyä tavoitetta.

Yhtä tärkeäksi kuin yrittäjäyhteistyö nostettiin aito vuorovaikutus ja kehittäjäkumppanuus työllistämistä tukevien organisaatioiden kanssa. Yhteinen tekeminen koettiin heti alusta alkaen välttämättömäksi sille, että hankekehittämisen tulokset aikanaan juurtuvat pysyviin organisaatioihin työnantajat ja kuntoutujatyönhakijoita palvelemaan.

## Selkeytetään toiveita ja sovitaan tavoitellut ratkaisut

Haastattelukierros ja kirjallinen kysely avaintoimijoiden parissa paljastivat heti kehittämisen alkuvaiheessa puutteen, johon Työmieli-hankkeelta toivottiin ratkaisua. Vaikka kuntoutujien työllistämisen parissa työskentelevät tekevät hyvää työtä oman organisaationsa sisällä ja sen tavoitteista lähtien, he eivät kuitenkaan välttämättä tunne riittävän hyvin toistensa työtä, mahdollisuuksia tai reunaehtoja. Erityisesti koettiin olevan puutetta tiedosta tai toisen toiminnan tuntemisesta kuntoutusorganisaatioiden ja TE-hallinnon välillä.



Jaetun asiantuntijuuden ei koettu toteutuvan. Yhdessä työstettäväksi kysymykseksi nousi, onko organisaatioiden välillä aitoa "saattaen vaihtoa" eli käykö asiakkuuden siirtyminen ja tiedonkulku toiselle toimijalle sujuvasti. Pidettiin tärkeänä sitä, että asiakkaan prosessi etenee johdonmukaisesti, kokonaisvaltaisesti elämän eri osa-alueet huomioon ottaen ja ilman turhia viivytyksiä. Ratkaisuksi valittiin konkreettiset asiakkuudensiirtopalaverit, joiden järjestäminen elvytettiin niissä organisaatioissa, joissa tapa oli jäänyt arkityön jalkoihin.

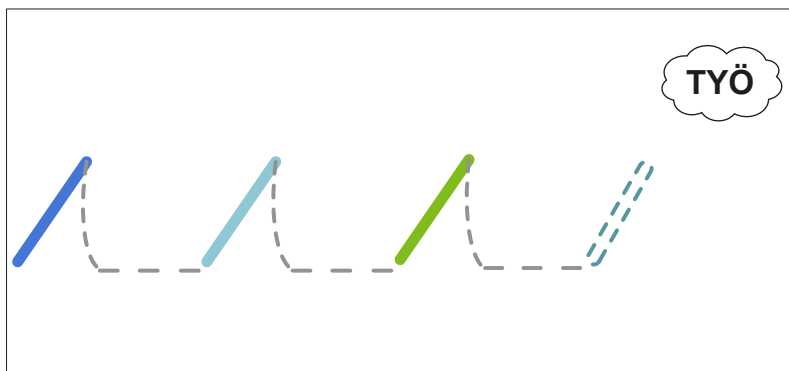
Lisäksi erityisesti mielenterveyskuntoutujien kanssa toimivat pohtivat sitä, voivatko heidän asiakkaansa jäädä vaille TE-hallinnon palveluita diagnoosinsa vuoksi. TE-hallinnon edustajat puolestaan pohtivat sitä, onko kuntoutusyksiköissä realistinen käsitys siitä, minkä tasoista työkykyä

työnantajat odottavat ja mikä työkykyvaatimus TE-toimistojen palveluihin on. Pohdittiin myös käytetäänkö kuntoutusyksiköissä riittävästi ammatillisen kuntoutuksen palveluita eli lähinnä Kelan tai työeläkelaitosten työkokeilua ja työhönvalmennusta.

Todettiin, että avoimen, systemaattisen keskustelun paikka on myös siinä, että niukkoja resursseja ei tule käyttää päällekkäiseen työhön vaan tehokkaasti kuntoutujatyönhakijoiden ja heitä palkkaavien työnantajien palvelemiseksi. Onnistumistarinat nostettiin heti aluksi esiin tärkeäksi menetelmäksi, jolla herättää työnantajien kiinnostus kuntoutujiin työvoimana.

Asian tärkeydestä olivat kaikki yhtä mieltä. Kelan Sosiaalivakuutus -lehti oli vuonna 2009 uutisoinut hätkähdyttävän uutisen: ”Joka päivä jää viisi alle 35-vuotiasta työkyvyttömyyseläkkeelle mielenterveyssyistä.” Jos näitä nuoria ei yhteisin ponnistuksin saada takaisin työelämään, aiheuttaa se valtavaa inhimillistä, yhteiskunnallista ja kansantaloudellista kärsimystä.

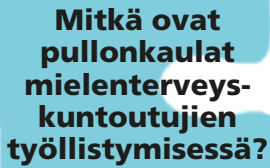
Alla olevassa kuviossa esitetään tilanne, jossa organisaatioiden väliseen nivelvaiheyhteistytööhön ei ole kiinnitetty riittävä huomiota. Syntyy huonosti toimiva kuntoutujan prosessi, jossa eteneminen kohti työkykyisyyttä ja työelämää jää polkemaan paikalleen.



Kuvio 1.

Usein on niin, että kun tilannetta tarkastellaan yhden organisaation kohdalla, kehitystä kuntoutujan tilanteessa tapahtuu. Seuraavan organisaation palvelujen tullessa ajankohtaiseksi asiakkuuden ”saattaen vaihto” ei kuitenkaan toimi, joten kokonaisuuden tasolla etenemistä ei tapahdu. Jos ennen uuden palvelun alkua kuntoutujaa kohtaa pitkä epävarmuuden aika, jo hyvin palautunut työkyky todennäköisesti laskee.

Epävarmaan tilanteeseen ja viiveeseen liittyvä henkinen paine ja taloudellinen epävarmuus saattavat jopa romahduttaa työkyvyn kehittymisen. Tällainen toiminta on kallista, tehotonta ja epäinhimillistä eikä muodosta tavoitteellista ja järkevää kokonaisuutta, joka johtaisi siihen, että työnantaja saa kätevästi hyvää työvoimaa kuntoutujista.



**Mitkä ovat pullonkaulat mielenterveyskuntoutujien työllistymisessä?**

Ennen hankkeen alkua oli valmistunut Tarja Vehkaojan opinäytetyö, joka kartoitti mielenterveyskuntoutujien työllistymisvalmiuksia ja työllistymistä estäviä tekijöitä. Tutkimuksessa oli haastateltu mielenterveyskuntoutujia ja heidän kuntoutusyksiköidensä ohjaajia. Tiivistelmässä mainittiin työllistymisen esteiksi muun muassa mielenterveyskuntoutujien omaan tilanteeseen liittyvät koulutuksen tai työkokemuksen puute sekä mielialojen vaihtelu, yhteiskunnallisina syinä sopivien työpaikkojen vähäisyys ja riittämätön yhteistyö työvoimatoimiston ja työnantajien kanssa. (Vehkaoja 2009.)

Työnantajia ei ollut tässä tutkimuksessa haastateltu. Tuntui kuitenkin todella tärkeältä saada selville heidän mielipiteensä, jotta kehittämistyö päästään kohdistamaan juuri siihen, mitä työnantajat tarvitsevat ja mitkä ovat oikeat keinot tukea heitä kuntoutujien työllistämisessä.

SAMKin opiskelija ja Työmieli-hankkeen ohjausryhmän kokemusasiantuntijajäsen Niina Laitinen otti haasteen vastaan ja alkoi Satakunnan ELY-keskuksen ja Työmielen kanssa yhteistyössä laatia puhelinhaastattelua 120 työnantajalle Satakunnassa. Kyselyn tulokset ovat Niina Laitisen artikkelissa tässä kirjassa. Ne ovat olleet Työmielen kehittämistyön kivijalka.



**Mitä työnantajat ajattelevat?**

Keskeisin tulos oli, että työnantajat ovat kiinnostuneita mielenterveyskuntoutujien työllistämisestä ja tarvitsevat siihen tietoa ja tukea. He toivoivat henkilökohtaista palvelua, jossa tärkeimmät asiat tulevat selkeästi esille ja apu on mahdollisimman konkreettista.

Alun perin suunnitelmissa oli järjestää työnantajille koulutuksia. Kyselyn tulosten ja aikaisempien yrittäjäyhteistyökokemusten perusteella päädyttiin kuitenkin siihen, että koulutukset järjestetään pääsääntöisesti työllistämistä tukevien organisaatioiden työntekijöille ja työnantajaa palvelaan henkilökohtaisin käynnein. Toki kyselyssä esille tulleisiin toiveisiin päätettiin osin vastata myös koulutuksin.

Työnantajat ovat pragmaattista väkeä. Kun heillä on työvoimatarve, he täyttävät sen mieluiten mahdollisimman pienellä vaivalla. Yrityksiin päätettiin siis mainostaa ja tarjota kuntoutujan rekrytointipalvelua. Valintaa tuki myös Diakonia-ammattikorkeakoulussa tehty selvitystyö, jonka mukaan yrittäjät odottavat tiedon jakamisen tapahtuvan yrityskäynneillä. (Rotinen 2008, 32–33.)

Päätettiin heti alusta alkaen kunnioittaa sitä lähtökohtaa, että yrityksellä on perustehtävä, esimerkiksi tuottaa tavaroita tai palveluita ja sitä kautta on tulostavoitteita. Kuntoutujien työllistämisen edistämiseksi valitut keinot eivät voi olla tämän kanssa ristiriidassa. Toisaalta tuloksen tekemisen ei tarvitse olla ristiriidassa yhteiskunnallisen ajattelun kanssa. Monille yrittäjille yhteiskunnallisen hyvän edistäminen on tärkeää.

Päätettiin siis mennä työnantajien luokse tarjoamaan konkreettista apua rekrytointiin, tukien tai palveluiden saamiseen sekä esittelemään kuntoutujat työvoimana ihan normaalina asiana. Työnantajan tietopaketti, nettisivut [www.tyomieli.fi](http://www.tyomieli.fi) ja osa koulutuksista suunniteltiin toimimaan henkilökohtaisen palvelun täydentäjinä.

## Työnantajan palveluohjauksen idea syntyy

Ratkaisuja ja kehittämistyön kokonaisuutta pohdittaessa huomattiin lähestyttävän palveluohjauksen tematiikkaa. Palveluohjauksesta on runsaasti määritelmiä. Useimmissa määritelmissä keskitytään Case management -osuuteen (asiakkaan apuna toimimiseen), osassa enemmän Service coordination -puoleen (palveluiden kehittämiseen). Malleissa painotukset vaihtelevat. (Pietiläinen & Seppälä 2003, 15.)

Case managementissa tärkeintä on aina asiakkaan (tässä työnantaja) puolella oleminen ja tämän kokonaisvaltainen tukeminen. Palveluohjauksen Service coordination -osuudessa keskeistä on taustaorganisaatioiden ja niiden keskinäisen yhteensopivuuden kehittäminen.

**Työmielessä päädyttiin siihen, että molemmat elementit ovat yhtä tärkeitä:**

- **Työnantajan yksilöllinen, kokonaisvaltainen palvelu yrityksen lähtökohdista käsin heidän kiinnostuessaan kuntoutujan työllistämisestä**
- **Palvelujärjestelmän kehittäminen aikaisempaa sujuvammaksi, jotta työtä hakevat kuntoutujat ja työvoimaa tarvitsevat työnantajat todennäköisemmin ja tuloksekkaammin löytäisivät toisensa**

Työnantajan palveluohjaus valikoitui kaksikärkisen kokonaisuuden nimeksi. Työmielen ohjausryhmä hyväksyi idean ja kehitti sitä merkittävästi nostaan muun muassa kokonaisuuteen keskeiseksi työyhteisön merkityksen. Tästä tuli aihe Satu Boeliuksen opinnäytetyöhön (ks. artikkeli tässä kirjassa). Todettiin myös, että poikkihallinnollista yhteensopivuutta ja yhteistä tavoitteenasettelua on itse asiassa syytä kehittää ajallisesti jo ennen kuin mennään tapaamaan työnantajia. Näin yrittäjyhteistyöhönkin tulee ihan erilainen painoarvo ja realismi.

Satakunnan ammattikorkeakoulun täydennyskoulutuskeskus arvioi kehittävän prosessiarvioinnin menetelmällä Työmieli-hankkeen toimintaa ja suositteli mallin esittämistä graafisesti heti kehitystyön alkuvaiheessa, jotta idean levittäminen, mainostaminen ja jatkokehittäminen olisivat helpompia. Tämä osoittautui viisaaksi valinnaksi.

Kokonaismalli on liitteenä (liite 1). Siinä näkyy Työnantajan palveluohjaus -mallin kaksitahoisuus, sen tasa-arvoiset puolet (Service coordination ja Case management). Samoin esille tulee hyvin se, että työnantaja on keskiössä myös verkostotyössä eli siellä, missä palveluita kehitetään, eri organisaatioiden yhteistyön sujuvuutta hiotaan ja uudistuksia ideoidaan. Näin työnantajanäkökulma ei pääse unohtumaan missään vaiheessa ja yrittäjien kannalta kuntoutujien työllistämiseen vaikuttavat asiat nousevat varmasti kehityksen keskiöön.

## Idea muokkautuu reflektiossa

**Kilauta kaverille –  
tuttu asiantuntija toisessa  
organisaatiossa  
vinkkaa  
mahdollisuuksista**

Työnantajan palveluohjaus -mallin palvelujärjestelmien kehitystyön tueksi saatiin paikallisten asiantuntijoiden lisäksi hyviä vinkkejä muilta Länsi-Suomen ESR-alueella toimivilta hankkeilta, jotka työskentelivät syrjäytymisen ehkäisemiseksi. Yhteistä oli myös halu organisaatioiden yhteistyötä lisäämällä estää ihmisiä joutumasta palveluiden katveisiin ja näin tukea työllistymistä.

Timo Toikko, joka on Etelä-Pohjanmaalla toimivan Valtaväylä-hankekokonaisuuden asiantuntija, kirjoittaa Valtaväylä-julkaisussa Toimijalähtöinen kehittäminen (2009) näin:

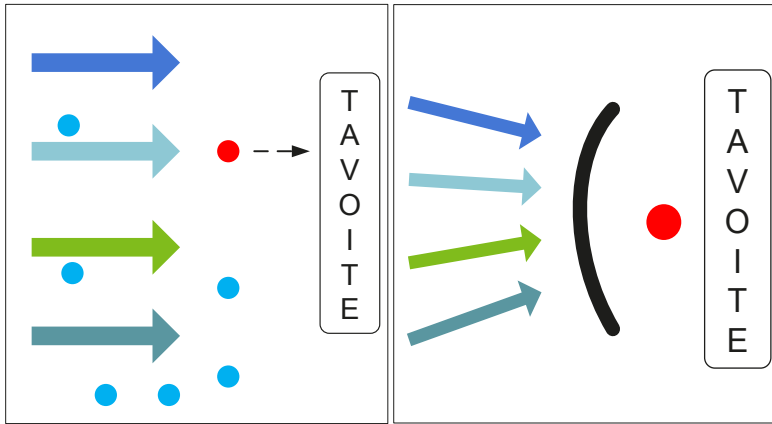
*Oleellista on hahmottaa toimijaverkoston kokonaisuus. Kuva palvelujärjestelmästä saattaa vääristyä, jos sen ymmärtää vain yhden organisaation näkökulmasta. Jos organisaatiot määrittelevät itsensä vain omista intresseistään käsin, ne samalla irtautuvat sosiaalisesta kontekstistaan. Olennaista on kysyä, mitkä viralliset ja epäviralliset organisaatiot ovat keskeisiä toimijoita tarkasteltavana olevalla palvelukentällä. (Toikko 2009, 7.)*

Vaasalainen Jupiter-säätiö ja sen Kuntsari-hanke määritteli kumppanuuden näin:

*Kumppanuus muodostuu yhdenvertaisista osapuolista, joilla on toisiinsa täydentäviä kompetensseja ja resursseja. Se on pitkäaikainen yhteistoimintamalli, joka edellyttää pitkän aikavälin strategista visiota ja välietappeja, joiden avulla kumppanuuden saavutuksia seurataan (Jupiter-säätiön materiaali).*

**Yhteinen  
kehittäminen  
toimii, kun se  
on vuoro-  
vaikutteista**

Kolmas Ovi -hanke Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymästä kuvasi kumppanuuden puutteen ja toimivan yhteistyön eron seuraavan kuvion mukaisesti. Kuviossa organisaatioiden yhteinen vastuu ehkäisee palveluiden väliin putoamista ja palveluiden välistä ”flipperi-ilmiötä” ja vie tehokkaasti tavoitteeseen.



Kuvio 2. Kamila 2009

Timo Toikko jatkaa vielä kokemusasiantuntijuudesta:

*Kysymys ei ole vain palveluista, vaan myös niiden suunnittelusta, organisoinnista ja toteutuksesta. Asiakas voidaan nähdä kokemusasiantuntijana, jolla on olennaista tietoa palvelun kehittämisestä. Kokemusasiantuntija on oleellinen osa palvelujärjestelmän verkostollista kehittämistä. (Toikko 2009, 7–8.)*

Työmieli-hankkeessa kokemusasiantuntija on aina ollut ennen kaikkea työnantaja, jolla on kiinnostus kuntoutujan palkkaamiseen.

Neljä rahoittajatahon yhteen saattamaa hanketta tekivät yhdessä Erilaisista osaajista työvoimaa -seminaarikiertueen. Esillä oli Valtaväylän kehittäjäasiantuntijoiden edistämä palveluohjaus, Punaisen talon kehittämä työhönvalmennuksen laatukäsikirja sekä Mieluisan luoma osaaikakeikkatyön malli. Työmielen esittelyssä olivat 120 työnantajan haastatteluiden tulokset, arviointitulokset Työmielen verkostotyöstä sekä työnantajan henkilökohtaisen palveluohjauksen pilotoinnista. Monipuoliset tapaamiset asiantuntijoiden kanssa edistivät Työnantajan palveluohjaus -mallin kehittymistä ja olivat merkittävä tuki valtakunnallisessa vaikuttamisessa.

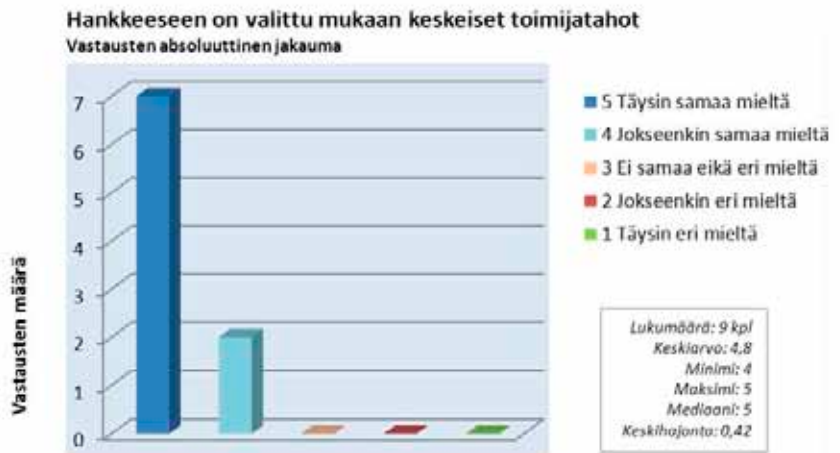
Malli kehittyi myös Länsi-Suomen alueen kahdeksan hankkeen yhteisessä nippuarvioinnissa. Sen toteutuksesta vastasivat VATES-säätiö ja Sosiaalikehitys Oy. Satakunnasta mukana oli Työmielen kanssa Tukiranka ry:n Klubitähtä -projekti, jonka kohderyhmänä olivat työn tai koulutuksen haussa tukea tarvitsevat mielenterveyskuntoutujat. Länsi-Suomen ELY-keskusten antama tuki ja kannustus ylimaakunnalliseen reflektioon oli aivan oleellinen siinä, että työnantajan palveluohjausmallia pystyttiin kehittämään laadukkaasti.

## Työmieliverkosto kehittämisen työrukkasena

Palvelujen sujuvuutta kehitettäessä toimintatavaksi valittiin aktiivinen verkostotyö niin, että kokousten ohella henkilökohtaiset tapaamiset olivat keskiössä. Näin avainhenkilöt ja organisaatioiden johto sitoutuivat yhteiseen toimijalähtöiseen kehitystyöhön ja aitoon kumppanuuteen. Lisäksi kokemusasiantuntijat, työnantajat ja kuntoutujat, olivat käyttäjälähtöisesti edustettuina kaikessa kehittämistyössä. Erityisesti työnantajan näkökulman säilyminen haluttiin turvata, sillä sitä ei kuntoutujien työllistymisen kehittämisessä aina oteta huomioon riittävästi.

Porin seudulla verkostotoimijaksi nostettiin aivan uusi avaintoimijaryhmä, joka kokoontuisi säännöllisesti Työmieli-hankkeen kutsumana. Muualla Satakunnassa keskitettiin toiminta jo olemassa oleviin, aktiivisiin alueellisiin verkostoihin, joihin tuotiin työnantajanäkökulmaa sekä tietoa Työmielen koulutuksista ja yrittäjäkontakteista.

Keski-Satakunnassa tämä oli terveydenhuollon kuntayhtymän asiakasyhteistyöryhmä, jossa alueen TE-toimistot, terveydenhuollon ja sairaanhoitopiirin yksiköt, kuntien työllistämistoiminta ja työllistävät hankkeet toimivat tiiviissä yhteistyössä. Kankaanpäässä toiminta liittyi Pohjois-Satakunnan TE-toimiston kokoamaan sosiaali- ja terveystalouden verkostoon sekä Kuntoutuskeskus Kankaanpään toimintaan. Rauman seudulla viestinviejinä toimivat erityisesti TE-hallinto, psykiatrian poliklinikka ja Rauman Seudun Katulähetys ry:n työ- ja koulutusyksikkö.



Kuvio 3. (Hannukainen 2011)

Satakunnan ammattikorkeakoulun täydennyskoulutuskeskuksen koulutussuunnittelija Hanna Hannukaisen kokoamassa arviointiraportissa (ks. Hannukaisen artikkeli tässä kirjassa) kerrotaan, että tavoitteissa onnistuttiin ja esim. Porin seudulla kehittämiseen saatiin mukaan ja sitoutumaan keskeiset toimijatahot.



Porin seudulla Työmieli-hankkeen koolle kutsuman verkoston ensimmäinen kokous oli 27.1.2010. Edustajia oli mm. seuraavilta tahoilta:

- Satakunnan Yrittäjät ry
- TE-hallinto (TE-toimistot, työvoiman palvelukeskukset)
- Kela
- Satakunnan sairaanhoitopiiri (kuntoutuksen ja sosiaali- ja terveysalan yksiköt)
- Kunta, kuntayhtymä (sosiaali- ja terveysala)
- Kolmas sektori ja yksityiset palveluntuottajat (kuntoutus ja työllistäminen)
- Satakunnan ammattikorkeakoulu

Työmieli-verkosto kokoontui säännöllisesti runsaslukuisena ja ihmiset olivat motivoituneita. Sitoutuminen konkreettiseen kehittämiseen osoittautui korkeaksi. Alkukartoituksen perusteella rakennettiin tavoitteellinen kehittämisen toimintarunko. Heti aluksi todettiin, että tavoitteisiin pääsemiseksi on ensiarvoisen tärkeää, että eri organisaatioista tulevat tuntevat riittävästi toistensa toimintatapoja.

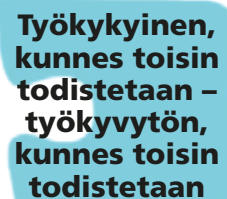
## Yhteinen mieli ja yhteinen kieli

Kokouksissa käytiin läpi muun muassa ammatillisen kuntoutuksen haun vaiheita ja ajoitusta, mahdollisuuksia työhönvalmennukseen mielenterveyskuntoutujille sekä palkkatyön tukimuotoja. Puhuttiin paljon riittävästä työkyvystä, sen erilaisista määrittelyistä eri yksiköissä ja sen oikeanlaisesta osoittamisesta.

Pohdittiin toimintakykyisyyden ja työkykyisyyden eroa. Todettiin myös, että kuntoutusyksiköitä on syytä rohkaista aikaisempaa aktiivisempaan ammatillisen kuntoutuksen hakemiseen, jotta työkyvyn tasosta saadaan ajoissa tarvittava dokumentaatio.

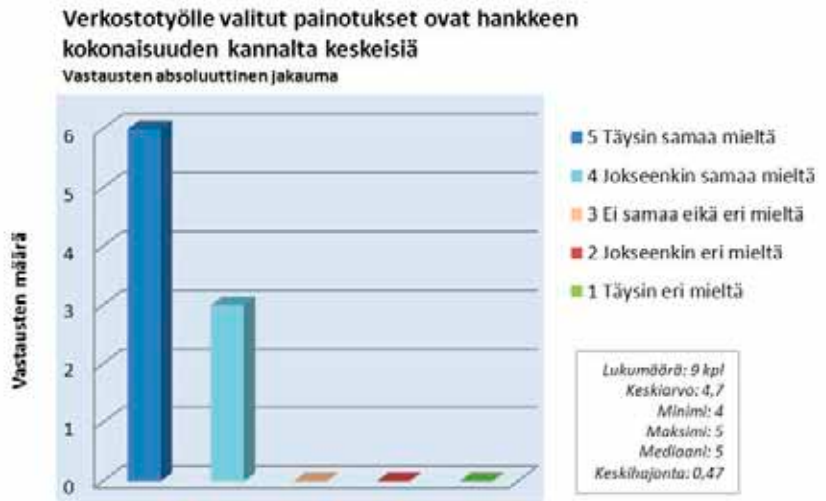
TE-toimiston työnhakija-asiakkaan täytyy olla työkykyinen, työhaluinen ja työmarkkinoiden käytettävissä. Työkykyisyys pitkän sairaus- ja kuntoutusvaiheen jälkeen osoitetaan aukottomimmin sillä, että ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteenä toteutetussa työkokeilussa on todistettu henkilön kykenevän työskentelemään viitenä päivänä viikossa kuusi tuntia päivässä.

TE-hallinnon palveluiden saatavuus vielä kuntoutustuella olevalle työnhakijalle askarrutti myös. Tässä päästiin hyvään tulokseen jo verkostotyön alkuvaiheessa. Oltiin samaa mieltä siitä, että työkyky ratkaisee, ei se, mistä kuntoutuja saa toimeentulonsa. Oikea-aikaiseen ja yksilölliseen palveluun kuuluu, että jo kuntoutustukiaikana polku TE-hallintoon on mahdollinen. Kaiken kaikkiaan yhteistyö TE-hallinnon kanssa oli aktiivista, vuorovaikutteista ja monipuolista.



**Työkykyinen,  
kunnes toisin  
todistetaan –  
työkyvytön,  
kunnes toisin  
todistetaan**

Palkkatyöhön pääsemiseksi TE-hallinnon palvelut ovat avainasemassa. Siksi se, että kuntoutusyksiköissä haetaan ajoissa ammatillisen kuntoutuksen työkokeilua Kelasta tai vakuutusyhtiöiltä on hyvin tärkeää. TE-hallinnon työkokeiluiden kesto on myös rajoitettu, joten on tärkeää ajoittaa niiden käyttö oikeaan aikaan edeltämään palkkatyömahdollisuutta eikä käyttää sitä työkykyisyyden selvittelyyn.

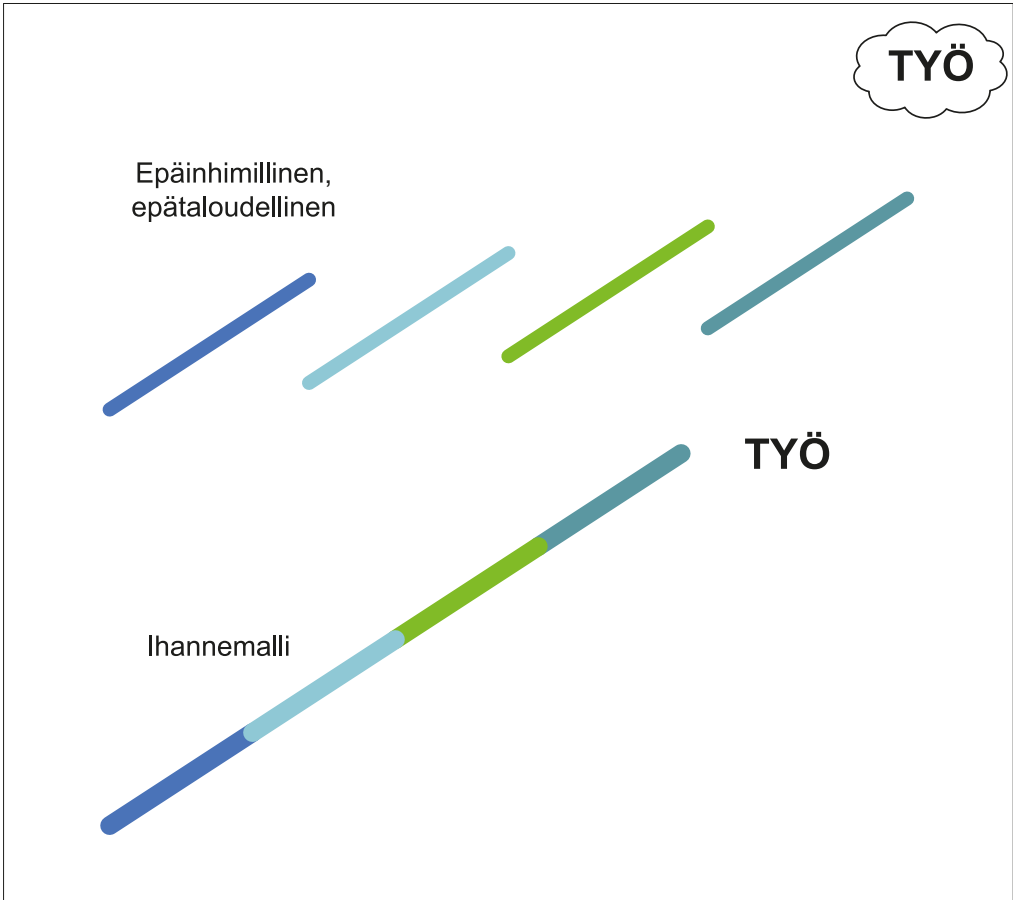


Kuvio 4. (Hannukainen 2011)

Jotta kehittäminen pysyy konkreettisena ja tärkeät kehittämiskohteet tulevat esille, päätettiin ottaa Työmieli-hankkeelle muutama esimerkkikuntoutuja, joiden polkuja seurattiin. Tekemällä yhdessä verkoston asiantuntijoiden kanssa työtä kuntoutujan työllistämiseksi päästiinkin paremmin kiinni palvelujärjestelmien katveisiin ja kokeilemaan jaetun asiantuntijuuden hyödyntämistä.

Esimerkkikuntoutujilla oli keskimäärin kymmenen kuntoutus- tai työllistämistahoja, joiden kanssa he olivat säännöllisesti tekemisissä. Poikkihallinnolliselle yhteistyölle oli siis valtava tarve. Sen kehittämisessä pidettiin koko ajan kirkaana mielessä, että työnantajalle ei saa näkyä kuntoutujan työllistämisen prosessin monimutkaisuus.

Poikkihallinnollisessa yhteistyössä otettiin tavoitteeksi mutkaton, sujuvasti kohti palkkatyötä etenevä kuntoutujan prosessi. Jo kuntoutusorganisaatioissa pitää tunnistaa niiden organisaatioiden toimintatavat, jotka jatkavat kuntoutujan kanssa. Samoin työllistämisen organisaatioissa täytyy tuntea niiden organisaatioiden tapoja toimia, joista asiakkaat tulevat. Tiedonkulku organisaatiosta toiseen on jouhevaa ja asiantuntijuutta jaetaan. Näin päällekkäistä työtä vältetään ja prosessi on inhimillinen ja tehokas. Lopussa työnantaja saa kuntoutujista hyvää työvoimaa.



Kuvio 5.

Kumppanuus ja sujuvat siirrot organisaatioiden välillä sekä jaettu asiantuntijuus otettiin kuntoutujan asiakasprosessin tavoitteeksi, jotta työnantajan on mahdollista saada työvoimaa kuntoutujista. Tämä kuvio otettiin Työnantajan palveluohjauksen Service coordination -osuuden ohjenuoraksi. Seuraavaksi oli aika keskittyä Case Management -osuuteen eli työnantajan henkilökohtaiseen palveluohjaukseen.

Työnantajalle markkinoidaan mutkattomuutta. Samaa tarvitsee myös kuntoutuja. Kuntoutujan kannalta prosessi on myös äärimmäisen raskas sekä voimia ja työkykyä vievä, mikäli sitä ei moniammatillisella yhteistyöllä saada sujuvaksi.

Kuntoutujacaseista saatujen kokemusten avulla pystyttiin kohdistamaan kehitys-, koulutus- ja vaikuttamistoiminta oikeisiin asioihin. Koulutuksissa toiveet näkyvät myös nopeasti, esim. työnantajan toivomina Työsopimus riskienhallinnan tukena -koulutuksina ja verkoston toivomina asiakasohjauksen ja ammatillisen kuntoutuksen koulutuksina. Kirjan lopussa on lista Työmielen järjestämien tilaisuuksien aiheista (liite 2).

Ammatillisen kuntoutuksen asiat nousivat verkostossa niin isoon rooliin, että syksyllä 2011 järjestettiin Kelan Lounais-Suomen aluekeskuksen kanssa iso ammatillisen kuntoutuksen hakua käsittelevä koulutus. Tilaisuuteen saatiin myös hyviä lääkäripuheenvuoroja ja osallistujia oli noin 200. Työnantajanäkökulmastakin ammatilliseen kuntoutukseen keskittyminen on järkevää, koska alun täytyy toimia sujuvasti, jotta lopulta päästään työllistämiseen ja palkkatyövaiheeseen.



*Työmieli-koulutukset keräsivät hyvin väkeä. Kaikille suunnatut koulutukset edistivät yhteisen kokonaisnäkemyksen syntymistä, kohdenneet kehittämispäivät pureutuivat tarkemmin yksittäisiin kysymyksiin. Työnantajia palvelivat erityisesti suositut työsopimus- ja työläinsäädäntökoulutukset. Liitteenä olevan koulutuslistan lisäksi tilaisuuksista voi lukea Työmieli – Näin se tehtiin -julkaisusta. Työmieli-koulutusten materiaalit ovat saatavilla nettisivuilla [www.tyomieli.fi](http://www.tyomieli.fi)*

## Kosketus arkeen

Työnantajiin saatiin kontaktit Niina Laitisen tutkimuksen kautta sekä yhteistyöllä Satakunnan Yrittäjät ry:n kanssa. Kehittämishankkeen aikana yhteistyötä tehtiin 40 yrittäjän kanssa, joista 15 kanssa pilotoitiin työnantajan henkilökohtaista palveluohjausta.

Työnantajat arvostivat Työmielen mutkatonta tapaa lähestyä ja tarjota apua kuntoutujan palkkaamiseen ”avaimet käteen” -periaatteella. Työnantajan palveluohjauksen pilotoinnista on yksityiskohtaisempi kuvaus Hannukaisen artikkelissa tässä kirjassa.

### **Tärkeimpinä työnantajat pitivät seuraavia seikkoja:**

- **Aloite työllistämiseen muualta**
- **Kokonaisvaltainen ”avaimet käteen palvelu”**
- **Kuntoutujan asian hyvä edistäminen**
- **Tarvittava tieto, ei liikaa**
- **Luotettavuus, aktiivinen yhteydenpito**
- **Tulevaisuuteen katsova**
- **Tieto siitä, että kokonaisuus on jonkun käsissä**
- **Mutkaton palvelu**

Hyvässä työnantajan palvelussa toivotaan vastattavan sellaiseenkin, mitä ei osata kysyä. Esimerkkejä tällaisesta on vaikkapa perehdyttämisen palveluista tai taloudellisista tuista kertominen. Tietoa kuntoutujan taustasta ei haluta saada liikaa, mutta kuitenkin riittävästi ja oikeille henkilöille työyhteisössä. Samoin edellytetään, että kuntoutujan suhteet kuntoutustahoon toimivat työsuhteen aikanaan niin että yritys pystyy rauhasessa keskittymään perustoimintaansa.

Työnantajat lähtivät mielellään pilotoimaan työnantajan henkilökohtaista palveluohjausta. Suhtautuminen oli myönteistä, mitä edistivät myös Työmielen onnistumistarinat satakuntalaisissa lehdistä lähes kuukausittain. Lisäksi asiaa käsiteltiin useissa yrittäjätapaamisissa.

Yhdessä Satakunnan Yrittäjät ry:n ja Porin seudun TE-toimiston kanssa jaettiin vuonna 2011 ensimmäinen vuosittainen WINNY-palkinto työnantajalle, joka on työllistänyt kuntoutujan sillä periaatteella, että kaikki voittavat (WIN-WIN-tilanne) tai on muuten merkittävästi edistänyt asiaa.

Palkinnon sai Jarmo Metsämäki, Autohuolto Veljet Metsämäki Ky:stä. Hän on työllistänyt mielenterveyskuntoutujan, osallistunut työnantajan palveluohjauksen pilotointiin ja kehittämiseen sekä antanut arvokkaita vinkkejä päättäjiin vaikuttamiseksi. Metsämäen ajatuksia kuntoutujan työllistämisestä on tämän kirjan seuraavassa artikkelissa.

## Työnantajat haluavat palvelun jatkuvan

Yrittäjät, jotka saivat työnantajan henkilökohtaista palveluohjausta, olivat äärimmäisen tyytyväisiä saamaansa neuvontaan ja kokonaisvaltaiseen rekrytointitukeen. Tämä ilmenee SAMKin täydennyskoulutuskeskuksen tekemästä arvioinnista, jossa oli haastateltu palvelua saaneita yrittäjiä. Työnantajien mielipiteet ovat koottuina Hannukaisen artikkelissa.

Yrittäjät haluavat palvelun jatkuvan ja juurtuvan työnantajia palveleviin organisaatioihin. Sen edistämiseksi pilotoinnin tuloksia on esitelty aktiivisesti TE-toimistojen työnantajapalveluiden henkilöstölle sekä muille Satakunnassa toimiville yritysneuvojille. Kokemukset ovat herättäneet kiinnostusta ja halun ottaa aktiivisesti osaa uuden palvelun juurruttamiseen.

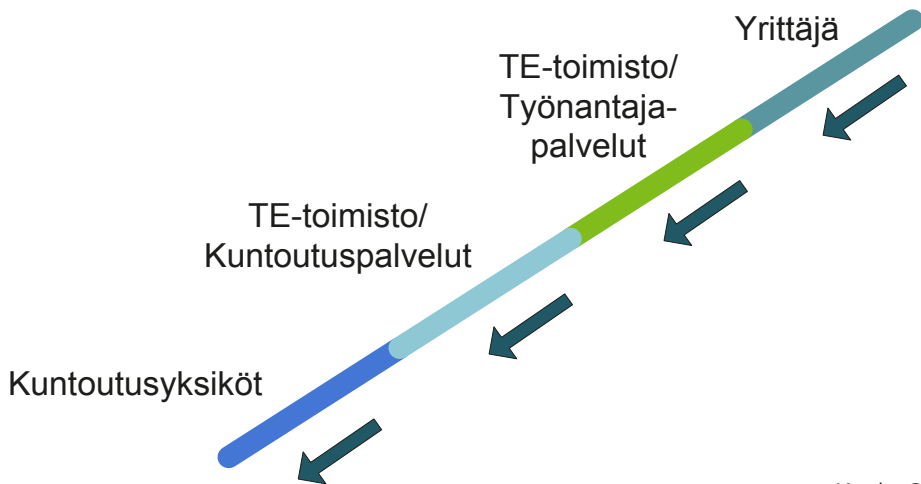


Työnantajan palveluohjaus on tullut uutena toimintatapana ennakoiwaan yrityspalveluun. Kun käydään yrityksessä ja keskustellaan tulevaisuuden tarpeista ja mahdollisuuksista, otetaan esille se, että kuntoutujista on saatavissa hyvää, motivoitunutta työvoimaa ja käytännön apua siihen, että työkokeilu, rekrytointi ja perehdyttäminen käyvät kätevästi.

Työnantaja-/yrityspalveluissa voidaan esitellä kuntoutujien työvoimapotentialiaa, kun TE-toimiston sisäinen yhteistyö kuntoutusasioita hoitavien työvoimavirkailijoiden kanssa on kunnossa. Näiden puolestaan on tärkeää toimia luontevasti yhteistyössä kuntoutuksen asiantuntijoiden kanssa, jotta työllistämispalveluihin päästään oikea-aikaisesti.

Kuntoutusyksiköissä oleellista on kehittää ammatillisen kuntoutuksen osaamista, sillä alkuvaiheessa työllistymistä edistetään parhaiten ammatillisen kuntoutuksen toimenpitein (esim. työkokeilut). Tässä asiantuntijuuden jakaminen ja toimivat kontaktit lausuntoja kirjoittavien lääkäreiden, sosiaalialan ammattilaisten, vakuutusyhtiöiden ja Kelan välillä on olennaista.

Yrittäjälle kaikkien näiden vaiheiden sujuvuus on edellytys sille, että hän saa työvoimaa kuntoutujista. Työnantajahaastatteluissa tuli toistuvasti esiin se, että kuntoutujan prosessin on oltava kunnossa.



Kuvio 6.

Esimerkiksi Satakunnan Yrittäjät ry:n ja Porin seudun TE-toimiston kanssa järjestetyssä vaikuttamistilaisuudessa maakunnan kansanedustajille vedottiin vahvasti siihen, että tällaiseen sujuvaan yhteistoimintaan on järkevää ja taloudellista kannustaa myös lainsäädännön keinoin. Samoin päättäjiin vedottiin työhönvalmentajapalveluiden ja työelämän joustavuuden lisäämiseksi.

Työnantajillekin on tärkeää, että kuntoutujan on mahdollista joustavasti sovittaa palkka ja muu toimeentulo silloin, kun valinta on osa-aikatyö. Kehitystyöhön on sitouduttu ja asialla nähdään laaja yhteiskunnallinen ja kansantaloudellinen merkitys.

Satakuntalaisten yrittäjien parissa työnantajan palveluohjauksen vaikuttamisosuus on koettu yhtä tarpeelliseksi kuin työnantajien henkilökohtaisen palvelun kehittäminen kuntoutujien rekrytointiin. Aktiivista, kokonaisvaltaista päättäjiin vaikuttamista jatketaan.

## Työnantajan palveluohjaus -mallin haasteet

Palveluohjaus on yleisesti hyväksi havaittu työmenetelmä. Sitä ei kuitenkaan terminä esiinny suomalaisessa lainsäädännössä. Työnantajan palveluohjaus on kokonaan uusi sosiaalinen innovaatio. Siinä asiakkaana on työnantaja, joka tarvitsee kokonaisvaltaista tukea tuetun työllistämisen viidakossa. Se tuo esiin tuoreen näkökulman erityisryhmistä työllistämiseen.

Työnantajan palveluohjaus on kokonaisuus, joka koostuu kahdesta yhtä tärkeästä osasta: Service coordinationista (palvelujen kehittämisestä verkostotyön avulla) sekä Case managementista, joka on työnantajan henkilökohtaista palvelua tämän työllistäessä kuntoutujan. Seuraavassa on lueteltu avainkysymykset.

### Service coordination ja sen avainkysymykset

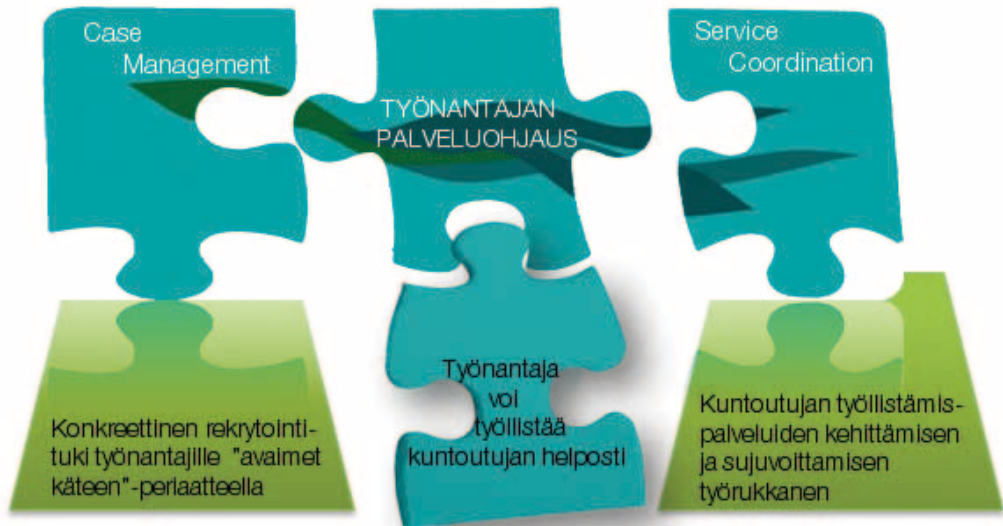
- Työnantajanäkökulman pitäminen kehittämisen keskiössä
- Palveluverkoston toiminnan aito yhteensovittaminen
- Tasa-arvoinen, luottamuksellinen, yhteisiin tavoitteisiin pyrkiminen
- Palvelun helppous työnantajalle
- Luottamuksen rakentaminen
- Huomion suuntaaminen eri sektoreista kokonaisuusajatteluun
- Palveluiden katveiden etsiminen ja paikkaaminen
- Palveluiden systemaattinen ja jatkuva kehittäminen

### Case management ja sen avainkysymykset

- Työnantajan realiteettien tunnistaminen  
Kannattavaa liiketoiminnan tukeminen  
Ratkaisu aikapulaan
- Tulevaisuuden ennakkoinnin korostaminen työvoiman vähetessä
- Työnantajan tarpeisiin parhaiten vastaavien palvelujen ja tukien löytäminen
- Työpaikan ja kuntoutujan yhteensovittaminen (hyvä kuntoutujapalvelu myös)
- Kokonaisvaltaisen ”yhden luukun”-palveluperiaatteen kehittäminen
- Palvelujärjestelmiin ja päättäjiin vaikuttaminen työnantajanäkökulmasta
- Laaja tieto kuntoutujien rekrytointipalvelusta muillekin yritysneuvojille
- ”Avaimet käteen” -tyyppisen kuntoutujan rekrytointipalvelun jatkuminen

Työnantajan henkilökohtainen tuki kuntoutujia työllistettäessä on tuonut kehittämistarpeet selkeästi esille ja verkostoissa olemme päässeet pureutumaan hankaluuksia aiheuttaviin palvelukatveisiin. Työnantajan palveluohjauksen kokonaisuusmalli on osoittautunut oivaksi kehittämisen työkaluksi.





Kuvio 7.

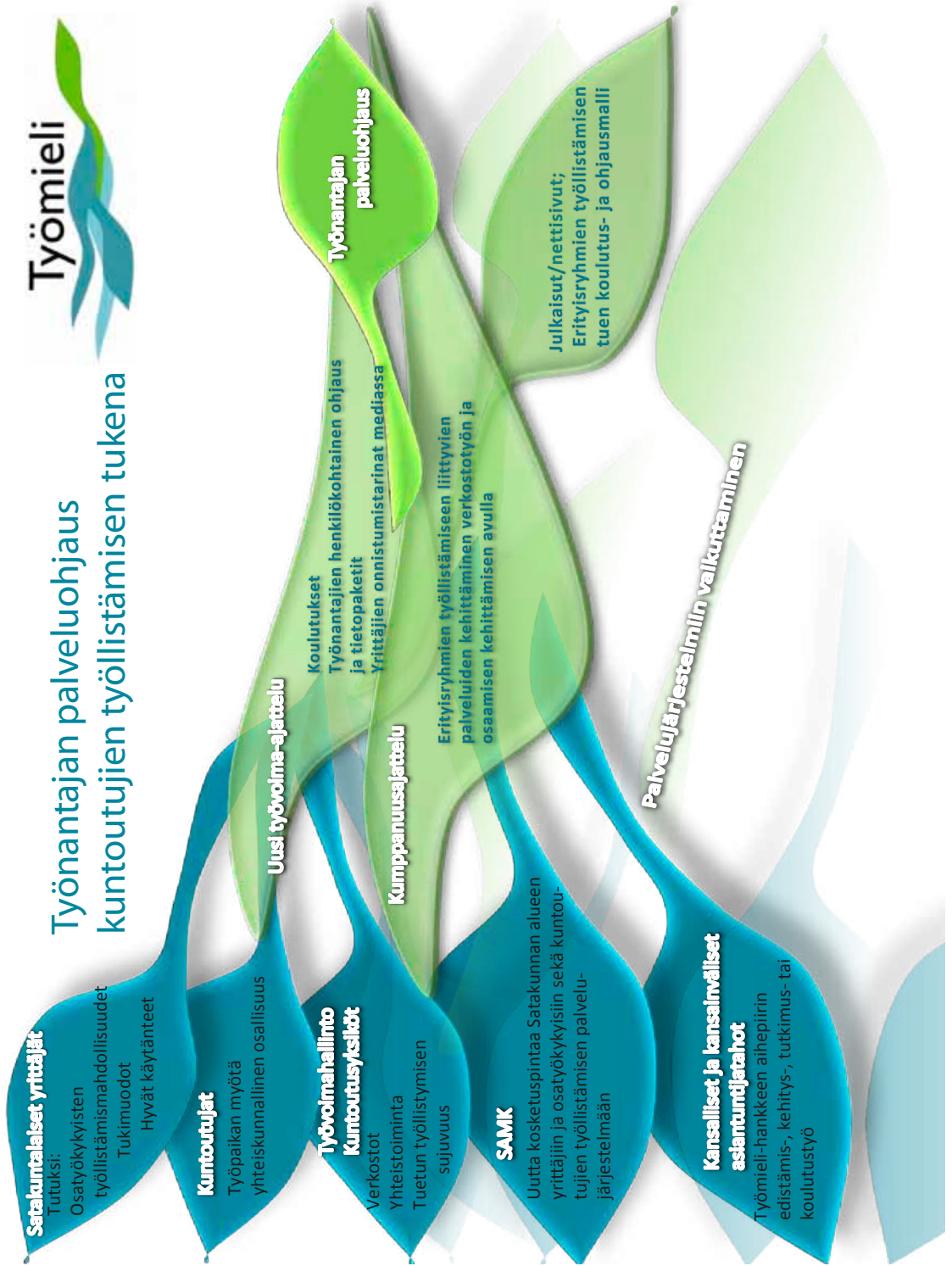
Seuraavalla sivulla on myös toinen kaaviokuva Työnantajan palveluohjauksen kokonaisuudesta. Siinä korostuu myös Työmielen päättäjiin vaikuttamistehtävä, jolla on merkittävä rooli palvelujärjestelmien kehittämisessä (Service design).

Samoin kuvissa näkyy kuntoutujien työllistämisen vaikutusten moniulotteisuus; rittäjät tuovat vahvasti esiin paitsi kansantaloudellisen myös inhimillisen näkökulman.

Se, miten konkreettiseksi työnantajan palveluohjaus kehittyi, riippuu paljon muun muassa tulevasta TE-hallinnon ja muiden kumppaniorganisaatioiden resurssoinnista. Tahtotila asian kehittämiseen Satakunnassa on. Julkisuus on tässä työssä merkittävää ja Työmiellellä onkin ollut aktiivinen tiedotusstrategia, jossa on onnistuttu.

**Toimiva verkosto on edellytys sille, että työnantaja työllistää kuntoutujan**

## Työnantajan palveluohjaus kuntoutujien työllistämisen tukena



Kuvio 8.

## Työnantajan palveluohjaus toimintatavaksi

Työnantajan palveluohjauksen tulosten ja kokemusten perusteella voidaan sanoa, että se on toimiva tapa vastata yritysten tulevaan työvoimatarpeeseen ja tehdä laadukasta työtä kuntoutujien työllistämisen saralla. Työnantajat tarvitsevat ”avaimet käteen” -palvelua kuntoutujien rekrytoinnin tueksi. Yrittäjälle on myös tärkeää, että sama henkilö palvelee häntä alusta loppuun.



Kuva: Mika Vuorio/SK

*Työnantajan palveluohjaus oli oiva työkalu, kun yrittäjä Jarmo Metsämäki (oik.) palkkasi Tapio Lehtisen. Yrittäjien onnistumistarinoita voi lukea myös julkaisusta Työmieli – Näin se tehtiin.*

Työnantajan aikaa säästää se, että hän saa monen asiantuntijan osaamisen kokoavan palvelun ”yhdeksi luukulta”. Mutta kuka ottaa kopin kuntoutujien rekrytoinnin tuen kokonaisuudesta niin, että työnantajan palvelulla on ”yhdet kasvot”, vaikka taustalla on monen henkilön asiantuntemus?

**Palveluohjaus on  
asiakaslähtöinen  
ja asiakkaan  
etua korostava  
työskentelymuoto**

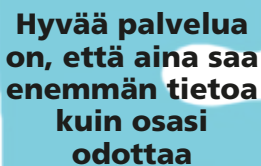
TE-toimistojen rooli on tässä merkittävä. Työnantajan palveluohjausta onkin kehitetty tiiviissä yhteistyössä Satakunnan TE-toimistojen ja työvoiman palvelukeskusten johdon ja avainhenkilöiden kanssa. Kehitykseen ja tulosten esittelyyn on koulutusten muodossa kutsuttu koko henkilökunta.

Palveluohjauksen merkitys on tunnustettu TE-toimistoissa. Johdossa ja yksiköittäin on sitouduttu siihen, että työnantaja-/yrityspalveluiden henkilökunta ottaa työnantajan palveluohjauksen toimintatavaksi ennakoivassa työnantajatyössä silloin, kun yrityksissä kiinnostutaan kuntoutujista työvoimana. Ajattelutavan muutos näkyy myös siinä, että kuntoutujia osataan aikaisempaa rohkeammin markkinoida osa-aikatyöhön tai varauduttaessa tuleviin rekrytointitarpeisiin.

TE-toimistojen kuntoutujapalveluissa kehittämisen tulokset näkyvät erityisesti lisääntyneenä, käytännöllisenä kumppanuutena kuntoutusyksiköiden kanssa. Tästä esimerkkinä on Työmielen koulutuksessa noussut uudenlainen, systemaattinen yhteistyö Porin seudun työvoiman palvelukeskuksen ja psykiatrian poliklinikan välillä tavoitteenaan sujuva asiantuntijuuden vaihto käytännön tilanteissa.

Hyvä linjaus oli myös, ettei kuntoutustukea nähdä esteenä palveluille vaan työkykyisyyden tilanne ratkaisee etenemisen. Palveluiden oikea-aikaisuuteen tähdätään yhdessä. Kuntoutusyksiköissä yhteinen kehittäminen näkyy siinä, että ammatilliseen kuntoutukseen ja Kela-yhteistyöhön panostetaan ja työkykyisyyden selvittämiseen ja osoittamiseen kiinnitetään aikaisempaa enemmän huomiota. Asiantuntijuuden jakaminen auttaa organisaatioita tekemään laadukasta työtä niukkenevissä resursseissa.

Yritysneuvojat kaikissa organisaatioissa ovat ratkaisevassa roolissa siinä, että työnantajat löytävät kuntoutujatyövoiman. Työmielessä tietoa on välitetty yritysneuvojille ja heille on laadittu erityinen tietopaketti helpottamaan asian esille ottamista tapaamisissa yrittäjien kanssa. Työnantajatutkimusten tulokset rohkaisevat aktiiviseen esittelyyn: kuntoutujia toivotaan esiteltävän vartenotettavana, motivoituneena työvoimana.



**Hyvää palvelua on, että aina saa enemmän tietoa kuin osasi odottaa**

Service design on uusi tapa hahmottaa palvelurakenteisiin vaikuttamista. Vaikka sitä tapahtuu hitaasti, systemaattinen kehittäminen tuottaa ajan kanssa tulosta. Tärkeää on, että muutosta tehdään arjen työtä tekevien organisaatioiden kanssa, niiden lähtökohdista ja ehdoilla. Näin sitoutuminen kehittämiseen pysyy vahvana, muutosprosessi on vuorovaikutteinen ja käytännön tarpeista lähtevä. Service coordination eli palvelujen sujuvoittaminen yhteistyöllä, on välttämätön porras kohti palvelurakenteiden muuttumista. Päätäjät vaikuttavat vain vahvoista, kokemusten kautta saaduista perusteluista.

On valtakunnan tason kysymys, saadaanko työnantajan palveluohjaukseen kuntoutujien työllistämässä erityinen resurssointi. Siksi kansanedustajiin ja ministereihin ollaan oltu yhteydessä ja heitä on ollut puhujina Työmielen tilaisuuksissa. Hallitusohjelmatyöryhmiin on toimitettu materiaalia myös kuntoutujien työhönvalmennuksesta, osa-aikatyön palkkatuesta sekä jouston lisäämisestä osa-aikapalkan ja muun toimeentulon yhdistämisessä.

Kun kuntoutujien palveluprosessit ovat sujuvia, tehokkaita ja taloudellisesti kannustavia, yritysten on vaivatonta palkata kuntoutujia. Siksi työnantajan palveluohjauksen kokonaisuudessa sekä työnantajan että kuntoutujan näkökulma otetaan aina huomioon ja kehittäminen lähtee käytännön tilanteista. Yhteinen tekeminen edistää mielekästä poikkihallinnollista koordinaatiota matkalla kohti aidosti yritys- ja kuntoutujaystävällisiä työllistämispalveluita.



**Kuka ottaa kopin kokonaisuudesta?**

Satakunnan ammattikorkeakoulu aluekehittäjänä on jatkossakin mukana kehitystyön kärjessä. Koulutus- ja tietopakettit ovat käytettävissä Työmielen nettisivuilla. Myös uusia koulutuksia ja tapaamisia järjestetään. Olemme mukana kumppaniorganisaatioidemme arjessa ja jatkamme yhteistä vaikuttamista päättäjiin.

**Työnantaja arvostaa kuntoutujan työmotivaatiota – kuntoutuja arvostaa mahdollisuutta työhön**

Voittajayritykset löytävät uuden työvoiman kuntoutujista, kuten yrittäjä Pekka Niemelä tässäkin julkaisussa kirjoittaa. Vastaava sanoma nousee myös autokorjaamoyrittäjä Jarmo Metsämäen haastattelusta, samoin Laitisen, Boeliuksen ja Hannukaisen työnantajahaastatteluista, joista on myös omat artikkelit tässä kirjassa.

Kehittäminen jatkuu, sillä Työmielessä aktiivisesti toimineet haluavat jatkaa vuorovaikutteista, innostavaa kehittämistä yhdessä. Verkoston voima ja muutoshalu saavat vielä paljon aikaan.

Työmielessä toteutettu konkreettinen tuki työnantajille kuntoutujan rekrytointitilanteessa oli arvokas pilotointi. Toimintatavan juurruttaminen on hyvässä vauhdissa, samoin kumppanuuteen perustuva kuntoutus-, työllistämisen- ja yrityspalveluiden kehittäminen sujuvaksi jatkumoksi.

**Yrittäjien viesti on selvä:**

- **Inhimillisesti on tärkeää työllistää kuntoutujia.**
- **Yritysten ja kansantalouden kannalta se on myös hyvin järkevää.**
- **Työnantajan palveluohjaus on tehokas ja monipuolinen toimintatapa, joka auttaa työnantajia ja kuntoutujia lisäten samalla hyvää yhteiskunnassamme.**

## LÄHTEET

Hannukainen, H. 2011. Työmieli-hankkeen arviointiraportti. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysala. Selvitys, 17-18, [www.tyomieli.fi](http://www.tyomieli.fi)

Jupiter-säätiön materiaali. Kuntsari-hankkeen esitys Länsi-Suomen lääninhallituksen Muutoksen maailma-työkokouksessa Tampereella 11.11.2009.

Kamila, M. 2009. Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän Kolmas Ovi-hankkeen esitys Länsi-Suomen lääninhallituksen Muutoksen maailma-työkokouksessa Tampereella 11.11.2009.

Pietiläinen, E. & Seppälä, H. 2003. Palveluohjaus asiakastyössä ja organisaatiossa. Helsinki: Kehitysvammaliitto.

Rotinen, R. 2008. Monimuotoisen työvoiman työllistäminen. Selvitys yhteiskuntavastuullisen työllistämisen esteistä ja kehittämistarpeista Etelä-Savossa. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja D Raportteja 49. Tampere: Juvenes Print Oy.

Toikko, T. 2009. Toimijälähtöinen kehittäminen. Seinäjoki: Valtaväylä-hanke.

Vehkaoja, T. 2009. Mielenterveyskuntoutujien työllistymisvalmiudet ja työllistymistä estävät tekijät. AMK-opinnäytetyö. Satakunnan ammattikorkeakoulu.

# Työnantajan palveluohjaus auttoi saamaan motivoituneen työntekijän



*Jarmo Metsämäki*

*Yrittäjä, Autohuolto Veljet Metsämäki Ky*

Yrittäjä Metsämäen Työmielelle antama haastattelu:

Jarmo Metsämäki on autohuoltamoyrittäjä Kiukaisista ja valveutunut työllistäjä. Hän tarttui mahdollisuuteen työllistää mielenterveyskuntoutuja työnantajan palveluohjauksen tuella. Kaikin puolin järjestely oli hänen mielestään WIN–WIN-tilanne; työvoimaa tarvitseva työnantaja sai motivoituneen työntekijän ja kuntoutuja sai räätälöidysti mahdollisuuden palata takaisin työelämään.

Työmieli-hankkeen antaman Työnantajan palveluohjauksen avulla oikeiden tukimuotojen löytäminen kävi helposti. Metsämäki pitää palveluohjausta ratkaisevana tekijänä siinä, että yrittäjä ylipäänsä valitsee työntekijäksi kuntoutujan: ”Palvelu helpottaa asioita. Ilman sitä työllistäminen voi hyvistä aikeista huolimatta jäädä viemättä loppuun. On myös iso asia, ettei tarvitse kiertää montaa luukkuu, mistä jokaisesta voi saada vastauksen ’mikset kysy sieltä’. Sellaiseen turhautuu. Mutta hyvän alun jälkeen yrittäjänä kyllä tietää, miten jatkaa.”

Metsämäki korostaa työn merkitystä kuntoutujille. ”Kun työnantaja rohkaistuu työllistämään kuntoutujan, tämä saa mahdollisuuden. Toki kuntoutujan työllistäminen edellyttää työnantajalta tiettyä hyvää asennoitumista. Tärkeää on, että työnantajalla on pitkäjänteinen halu panostaa ja olla mukana.” Työnantajien rohkaistumisella on suuri merkitys kaikille, myös yhteiskunnallisesti. Metsämäki toivookin, että mahdollisuudesta työllistää erilaisia kuntoutujia puhuttaisiin enemmän esimerkiksi yrittäjien tilaisuuksissa.

Työnantajan palveluohjaus oli Metsämäen mukaan hyvin konkreettista ja monipuolista. ”Työmieli-hankkeen kehittämän Työnantajan palveluohjauksen näen näin: Yrittäjän näkökulmasta on tärkeää, että alkusysäys tulee palveluohjaajalta. Itse ei helposti tule ottaneeksi yhteyttä, mutta kiinnostusta kyllä on, kun palvelua tarjotaan. Siitä hommat lähtevät rullaamaan.” Palveluohjaaja hoiti Metsämäen puolesta kontaktit vakuutusyhtiöön, jota kautta järjestyi työkokeilu sekä Kaakkois-Satakunnan TE-toimistoon, joka myönsi palkkatuen.

”Se, että joku hoitaa asiaa kokonaisvaltaisesti, säästää paljon kallista aikaa,” toteaa Metsämäki. ”Kuntoutujankin kannalta on tärkeää, että on olemassa joku ulkopuolinen, joka seuraa työntekijän jaksamista alkuvaiheessa. On joku, johon ottaa yhteyttä, jos työssä tulee vastaan jotakin, josta ei työpaikalla heti rohkene keskustella. Tieto, että tällainen henkilö on olemassa, rauhoittaa myös työnantajaa.”

Metsämäki pitää hyvänä palveluna sitä, että palveluohjaaja ottaa sopivin välein yhteyttä ja ennakoi tulevaa. ”Työnantajan palveluohjaaja neuvoo myös niissä asioissa, joita yrittäjä ei huomaa kysyä. Tärkeää on, että palveluohjaajalla on asiantuntemusta ja sydän mukana toiminnassa.”

Metsämäki toivoo Työnantajan henkilökohtaisen palveluohjauksen olevan jatkossakin pysyvä palvelu. ”Se on järkevää ja edistää ihan varmasti kuntoutuneiden työllistymistä. Tarvitaan tämä kokonaisuus, että kaikki toimii ja hommat luonaa.” Yrittäjä kiteyttääkin tyytyväisyytensä: ”On ollut hienoa katsella, kun uusi työntekijä voi hyvin ja viihtyy työssään. Ja työt tulevat tehdyiksi!”

Toim. Kaarina Latostenmaa ja Pia Halttunen



*Winny-palkinnon jako. Vasemmalta palkittu yrittäjä Jarmo Metsämäki Satu-puolisoineen, Satakunnan Yrittäjät ry:n Pekka Niemelä ja Porin seudun TE-toimiston johtaja Markku Lehtonen. Taustalla Työmielen projektipäällikkö Kaarina Latostenmaa.  
Kuva: Olli Annala, Satakunnan Yrittäjät ry*



# Työnantajan palveluohjaus kansainvälisille estradeille

*Kaarina Latostenmaa, YTM  
Työmieli-hankkeen projektipäällikkö  
Satakunnan ammattikorkeakoulu*

*Nina Aarola, FM  
Työmieli-hankkeen projektiassistentti  
Satakunnan ammattikorkeakoulu*



Työnantajan palveluohjausmalli esiteltiin kansainvälisesti ensimmäisen kerran marraskuussa 2010 Brysselissä Employment Weekillä työ- ja elinkeinoministeriön, sosiaali- ja terveysministeriön ja opetus- ja kulttuuriministeriön yhteisellä osastolla. Erilaisista osajista työvoimaa -verkosto esitteli siellä yhteisen materiaalin, johon myös työnantajan palveluohjauksen kokonaisuusmalli käännettiin englanniksi.

Malli herätti mielenkiintoa. Konkreettisimmin siihen tarttui italialainen kehittämisorganisaatio Synergia, jonka kanssa on sen jälkeen edetty yhteiseen kansainväliseen hankehakemukseen yhdessä kahdeksan muun eurooppalaisen partnerin kanssa. Työnantajan palveluohjaus -malli on siinä keskeisessä roolissa, samoin myönteinen asian markkinointifilosofia ja käytännölliset keinot työnantajayhteistyössä.

Työmieli oli mukana Varsovassa kansainvälisessä konferenssissa maaliskuussa 2011. Suomen delegaatiossa oli ryhmä ESR-hankkeita, jotka olivat kiinnostuneita hakemaan rahoitusta TEM:ltä kansainväliseen hyvien käytäntöjen levittämiseen. Konferenssissa etsittiin partnereita, jotka myös olivat hakemassa kansallista rahoitusta kansainväliseen toimintaansa.

Työnantajan palveluohjaus -mallista oltiin innostuneita sen tuoreen, työnantajat keskiöön tuovan näkökulmansa vuoksi. Varsovan konferenssi poiki kansainvälisen jatkohankkeen, jonka nimi on Mood for Work – Työmieli. Sen rahoitus tulee Manner-Suomen ESR-ohjelman valtakunnallisesta osiosta. Partnereiksi valikoituivat Saksan Thüringen (FAW GmbH) ja Ruotsin Halmstad (ABF Sydhalland), joissa myös kehitetään uusia ratkaisuja vastaamaan työvoiman kohtaamattomuusongelmaan. Niissä kehitetään erityisesti sosiaalista työllistämistä sellaiseksi, että pienyritysten rekrytointitarpeet tulevat huomioiduiksi.

Maakohtaiset reflektioryhmät kokoontuvat hankkeessa aika ajoin kuulemaan muiden maiden tuloksia ja miettimään, miten niitä voisi soveltaa omaan organisaatioon. Näin Työnantajan palveluohjaus -mallin on mahdollisuus jalostua jatkossakin kehittämiseen sitoutuneiden kumppanien myötävaikutuksella. Kokonaiskuva (Big Picture) kootaan yhteisissä seminaareissa, joissa kehittäminen pääsee etenemään myös kansainvälisessä yhteisprosessissa.

SAMKin kansainvälisissä yhteyksissä työnantajan palveluohjauksen tulokset ovat myös olleet aktiivisesti esillä. Erityisesti hollantilaisen Zuydin ammattikorkeakoulun kanssa yhteiset suunnitelmat ovat edenneet hyvin. Työnantajan palveluohjauksella on kaikki edellytykset juurtua hyvänä käytäntönä myös kansainvälisesti.



*Työnantajan palveluohjaus esiteltiin Brysselissä 24.-25.11.2010 ja se sai hyvän vastaanoton. Kansainvälisten kumppaneiden kanssa on jo edetty yhteisiin hankkeisiin. Kuva on TEM:n Rakennerahastojen uutiskirjeestä nro 12/10.*

# Työnantajan henkilökohtainen palveluohjaus – pilotoinnin tulokset



*Hanna Hannukainen, KM*

*Koulutussuunnittelija*

*Satakunnan ammattikorkeakoulun täydennyskoulutuskeskus*

Artikkeli on kooste Hanna Hannukaisen laatimasta Työmielen arviointiraportin kappaleesta Työnantajien tukeminen mielenterveyskuntoutujien työllistämässä. Raportti on kokonaisuudessaan luettavissa osoitteessa [www.tyomieli.fi](http://www.tyomieli.fi).

## Työnantajahaastatteluiden tausta

Työnantajien haastattelut ovat osa Työmielen kokonaisarviointia, joka muodostui viidestä arvioitavasta alueesta: hankekokonaisuudesta, tiedotuksesta, verkostoyhteistyöstä, työnantajien tukemisesta sekä hankkeen sisäisestä kehittämisestä. Tässä artikkelissa keskitytään tarkastelemaan työnantajien henkilökohtaisen palveluohjauksen pilotointia. Ydinkysymyksenä arviointihaastatteluissa oli, miten hankkeen puitteissa toteutettu työnantajien tukeminen on onnistunut.

Työmieli-hanke oli kevääseen 2011 mennessä tehnyt yhteistyötä 33 yrityksen kanssa ja hankkeen kehittämän Työnantajan palveluohjaus -mallin pilotointiin oli osallistunut 15 yritystä. Arvioinnin puitteissa haastatellut yritykset valittiin sen mukaan, että ne olivat erikokoisia, eri puolilta Satakuntaa, eri toimialoilta ja heille oli tarjottu Työmieli-hankkeeseen liittyen henkilökohtaista ohjausta.

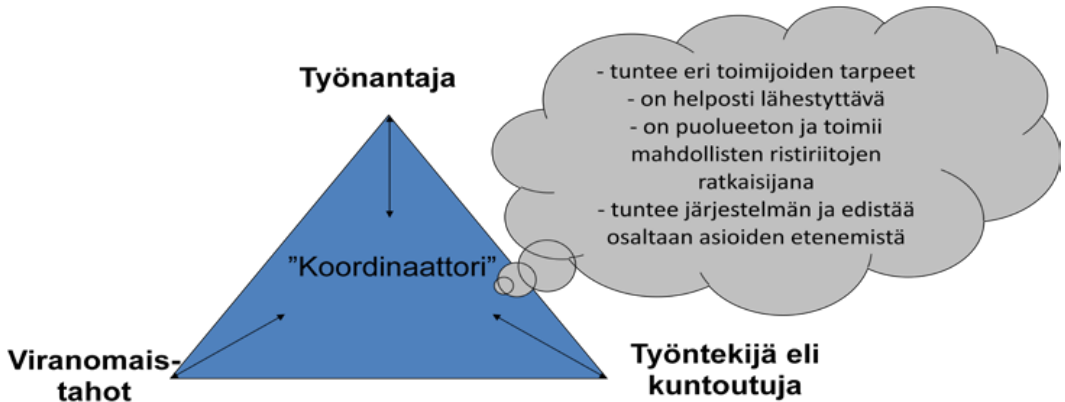
## Palveluohjaaja kokonaisuuden koordinaattorina

Haastateltujen mielestä työnantajan palveluohjauksen kaikki osa-alueet olivat tärkeitä, mutta hankkeen selkeästi merkittävimpänä antina haastatellut pitivät saamaansa henkilökohtaista ohjausta, joka otti kokonaisvaltaisesti huomioon yrityksen ja kuntoutujan tarpeet. Samoin keskeisenä pidettiin sitä, että aloite kuntoutujien rekrytointiin tuli ulkopuolelta.

*Itse ajattelen, etteivät työpaikat osaa hakea näitä henkilöitä [kuntoutujia] potentiaalisiksi työntekijöiksi. Kun saadaan alkusysäys ja tuki ulkopuolelta, niin homma alkaa hoitua.*

Työnantajien mielestä palveluohjauksen tärkein anti oli tukea antavan ammattilaisen rooli eräänlaisena koordinaattorina. Erityisen hyvänä koettiin hankkeessa pilotoitu malli, jossa palveluohjausta antoi alusta alkaen samana pysyvä henkilö, joka auttoi käytännön asioissa ja hallitsi kokonaisuuden.

**Eräs haastateltava kuvasi havainnollisesti kuvion muodossa, miten henkilökohtaista palveluohjausta tarjoava ammattilainen toimii ”koordinaattorina” eri tahojen välillä:**



Kuvio 1.

Työnantajien näkökulmasta olennaista oli, että toiminnalla on ”kasvot”. Vastaajien mielestä oli tärkeää tietää, keneen kuntoutujan työllistämiseen liittyvissä asioissa voi olla yhteydessä ja kuka auttaa eteenpäin. Tarjotun ohjauksen jatkuvuus vahvisti työnantajan ja palveluohjaajan luottamusta, mikä puolestaan edesauttoi sujuvaa yhteistyötä. Haastatteluissa kiiteltiin myös sitä, että pilotissa voitiin edetä ajan kanssa askeleittain. Samoin avointa ja ennakoivaa tiedonkulkua arvostettiin.

*Kun asioita koordinoiva henkilö pysyy samana, kaikki osapuolet tietävät, mikä on homman nimi. Ei tarvitse käyttää aikaa samojen asioiden toisteluun mo-  
neen kertaan. On paljon tehokkaampaa.*

Työnantajat kokivat, että nykyinen palvelujärjestelmä kuntoutujien työllistämistä ajatellen on turhan kankea ja vaikeaselkoinen ja johtaa helposti sekä kuntoutujien että työnantajien ”pallotteluun”. Vastaajien mielestä työllistymisen pitäisi motivoida kuntoutujaa myös rahallisesti – etuuskien menetyksen sijaan. Lisäksi työnantajat korostivat työyhteisöön kuulumisen merkitystä ja sitä kautta tulevaa mahdollisuutta liittyä tiiviimmin yhteiskuntaan.

## Palveluohjaaja tukena työllistämisen alkuvaiheessa

Tehtyjien haastatteluiden perusteella työnantajien tukemiseen tulisi panostaa jo hyvissä ajoin ennen varsinaista rekrytointia – muuten tähän pisteeseen ei päästä ehkä ollenkaan. Henkilökohtaisen palveluohjauksen tärkeä tehtävä onkin nostaa mielenterveyskuntoutujat esille mahdollisena työvoimapotentiaalina ja tukea työnantajia käytännön asioiden hoitamisessa ja työllistämisen alkuvaiheissa.

Haastatellut kokivat, että aktiivinen, palvelua tarjoavan tahon aloitteellinen yhteydenpito työnantajiin on ensiarvoisen tärkeää: ilman heille tarjottua henkilökohtaista ohjausta kuntoutujan työllistäminen olisi jäänyt todennäköisesti puolitiehen. Työnantajat toivoivat, ettei kuntoutujan työllistäminen edellyttäisi työnantajalta palvelujärjestelmän tuntemista tai suurta ”paperisotaa”. Alkuvaiheeseen ja kontaktointiin panostaminen siis kannattaa!

Työnantajien mielestä henkilökohtainen palveluohjaus varmistaa, että kaikki on valmista kuntoutujaa ajatellen ja työn aloittamiseen liittyvät käytännöt on katsottu kuntoon. Haastatelluissa tuli myös esiin, että työnantajalla ja kuntoutujalla on oltava realistinen käsitys tulevasta (esim. mahdollisista fyysisistä tai psyykkisistä rajoitteista, jotka on otettava huomioon työnkuvaa suunniteltaessa).

Hanke oli osoittanut haastatelluille työnantajille, miten tärkeää kuntoutujan työllistamisestä on keskustella asiasta avoimesti työyhteisössä. Työyhteisössä käytävien keskustelujen tueksi työnantajat toivoivatkin kokemusten vaihtoa muiden työnantajien kanssa.

*Koska rekrytointi on aina iso satsaus työnantajalta, sitä mieltii tarkkaan, millaisia riskejä ja panostuksia on valmis tekemään. Mikäli työntekijän palkkaamiseen liittyy paljon vaikeasti hallittavaa byrokratiaa, on helpompi jättää asia sikseen. Sen sijaan mielenterveyskuntoutujan palkkaaminen olisi aivan eri asia, jos ei tarvitsisi miettiä kaikkea siihen liittyvää paperisotaa vaan joku auttaisi siinä.*

## Työmieli-hanke tärkeällä asialla

Kaiken kaikkiaan työnantajien haastatteluista voi sanoa, että työnantajat suhtautuivat mielenterveyskuntoutujien työllistämiseen erittäin positiivisesti. Työnantajat kokivat, että Työmieli-hanke on erittäin tärkeällä asialla edistäessään osatyökykyisten työllistämistä ja selkiyttäessään työllistämiseen liittyvää verkostoyhteistyötä. Moni haastatelluista mainitsikin työnantajien yhteiskuntavastuun ja työn kuntouttava vaikutus puhutti työnantajia paljon.

Työnantajat uskoivat, että rekrytointitilanteissa mielenterveyskuntoutujat joutuvat edelleen kohtaamaan paljon ennakkoluuloja. Syyksi asenteellisuuteen ja ennakkoluuloihin haastateltavat mainitsivat mm. tiedon puutteen. Asenteellisuuden arvioitiin kuitenkin vähenevän sekä omakohtaisten että muilta työnantajilta kuultujen positiivisten kokemusten myötä.

## Palveluohjaus hankkeen päätyttyä

Työnantajat toivoivat, että pilotoitu Työnantajan palveluohjaus -malli voisi vakiintua pysyväksi toimintamuodoksi, mikä heidän mielestään edistäisi osatyökykyisten henkilöiden työllistämistä.

Jatkavan tahon osalta eniten kannatusta sai työvoimahallinto, muita yksittäisiä ehdotuksia olivat mm. pienemmät toimijat kuten yrittäjäjärjestöt ja ELY-keskus. Paikallisuutta ei pidetty niin olennaisena kuin asiantuntijuutta. Tärkeänä pidettiin, että palveluohjausta tarjoava ammattilainen ymmärtää työnantajan ja kuntoutujan tarpeet, tuntee palvelujärjestelmän reunaehoitoneen sekä koordinoi palvelukokonaisuutta. On tärkeää, että tehtävä on selkeästi nimetty jollekin myös organisaation sisällä.

*Työmieli-hankkeessa on ollut hienoa, ettei tarvitse kiertää montaa luukkaa, mistä jokaisesta saa vastauksen 'mikset kysy sieltä'. Säästää paljon kallista aikaa, kun joku auttaa hahmottamaan hankalaa järjestelmää ja auttaa paperisodassa, joka on aina ylimääräistä työtä. Sen alun jälkeen yrittäjänä kyllä tietää, miten jatkaa.*

*Työnantajan näkökulmasta on tärkeää, että joku katsoo kokonaisuuden perään, tuo eri toimijoiden tarpeet yhteen ja solmii ne yhteen. On joku, joka junailee asioita eteenpäin.*

Yhteenvetona voitaisiinkin sanoa, että haastatellut työnantajat kokivat Työmieli-hankkeessa pilotoidun palveluohjausmallin erittäin toimivana ja toivoivat mallin jalkautuvan arkeen ja jatkuvan hankkeen päättymisen jälkeen. Tähän on hyvät mahdollisuudet, koska arvioinnin mukaan yhteistyö organisaatioiden kanssa on ollut tiivistä ja keskeiset tahot ovat sitoutuneet edistämään hankkeen tavoitteita.

# Mielenterveys- kuntoutujan työsuhde ja työlainsäädäntö

*Jaana Paanetoja, OTL  
Työneuvosto  
Työ- ja elinkeinoministeriö*



## Perustietojen hallinta on tärkeää

Lainsäädännön yhtenä tavoitteena on ohjata oikeaan toimintaan ja ennaltaehkäistä virheiden syntyminen. Työlainsäädännöllä suojataan työntekijää ja näin laeissa on säädetty työnantajalle useita velvoitteita. Työnantajan onkin tärkeää tuntea työlainsäädännön velvoitteet ja täyttäne. Näin vältetään mahdollisilta laiminlyöntien ja virheiden seuraamuksilta, jotka voivat olla taloudellisia, rikosoikeudellisia ja hallinnollisia.

Työsuhteeseen vaikuttavia säännöksiä ja määräyksiä voi olla useassa eri paikassa, kuten laissa, työehtosopimuksessa ja työsopimuksessa. Työnantaja voi tietyissä rajoissa antaa työntekijälle käskyjä ja määräyksiä (työnjohto- eli direktiovalta). Yksittäisen työsuhteen ehdot määräytyvät siis yleensä useasta eri normilähteestä. Käytännössä onkin kyettävä selvittämään kaikkien työsuhteeseen vaikuttavien normien sisältö sekä osattava tulkita ja soveltaa niitä. Yksinomaan lain sisällön tuntemus ei ole riittävää ratkaisujen tekemiseen, vaan sen ohella on tiedettävä muun ohessa, millainen työhön mahdollisesti sovellettava työehtosopimus on sisällöltään ja mitä on sovittu työsopimuksessa.

Valtaosa työlakien säännöksistä on pakottavia. Niiden sisällöstä ei voida sopia tai päättää toisin niin, että työntekijän lain tasolla turvattua suojaa heikennetään, ellei tällaisesta mahdollisuudesta ole säädetty asianomaisessa laissa. Työlaeissa on kuitenkin nykyään entistä enemmän puolipakottavia lainsäännöksiä. Tällaisten lainsäännösten sisällöstä valtakunnalliset työnantaja- ja työntekijäliitot voivat työehtosopimuksella poiketa työntekijän etuja vähentäen. Poikkeamismahdollisuuden on kuitenkin aina perustuttava nimenomaiseen laissa olevaan kelpuutettavaan säännökseen.

Käsittelen tässä artikkelissa lyhyesti eräitä työntekijän rekrytointiin ja työsopimuksen solmimiseen liittyviä työlakien velvoitteita, jotka on hyvä tietää mielenterveyskuntoutujia työllistettäessä. Lisäksi selvitän työsuhteen ehtojen, lähinnä palkan suuruuden määräytymistä mielenterveyskuntoutujan työsuhteessa. Käsittelen yksinomaan työn tekemistä työsuhteessa avoimilla

työmarkkinoilla. Mielenterveyskuntoutuja voi tehdä työtä myös muissa oikeussuhteissa kuin työsuhteessa, esimerkiksi työhönvalmennuksessa ja työkokeilussa. En tarkastele kuitenkaan muita kuin työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:n 1 momentissa säädettyyn työsuhteeseen liittyviä kysymyksiä.

## Ei poikkeuksia

Työsopimuslaki on työsuhteen peruslaki. Laissa on säädetty muun ohessa työsuhteen solmimisesta, osapuolten oikeuksista ja velvollisuuksista sekä työsuhteen päättymisestä. Työsopimuslain myötä työsuhteessa tulee sovellettavaksi myös suuri määrä muita työlakeja, kuten työaikalaki, vuosilomalaki ja työturvallisuuslaki. Työsopimus on ns. velvoiteoikeudellinen sopimus, jossa osapuolet puolin ja toisin sitoutuvat noudattamaan sovittuja asioita. Yleinen sopimusoikeus tulee näin ollen ottaa myös työsuhteessa huomioon.

Sama työlainsäädäntö soveltuu jokaisessa työsuhteessa riippumatta työntekijän terveydentilasta tai hänen terveystilastaan. Työlainsäädännössä ei ole säännöksiä, jotka oikeuttaisivat poikkeamaan muutoin työsuhteessa sovellettavasta lainsäädännöstä, jos työntekijänä on mielenterveyskuntoutuja tai muu kuntoutuja. Vajaakuntoisuus tai osatyökykyisyys ei oikeuta jättämään noudattamatta työlainsäädäntöä. Tässä yhteydessä on hyvä mainita, että terveydentila ja vammaisuus ovat kiellettyjä syrjintäperusteita työsopimuslain 2 luvun 2 §:n perusteella. Työnantaja ei saa asettaa työntekijää näillä perusteilla eri asemaan, ellei siihen ole laissa säädettyä hyväksyttävää perustetta. Positiivinen erityiskohtelu on kuitenkin sallittua. Työnantaja voi myöntää esimerkiksi työkyvyn vajavaisuuden perusteella tietyille työntekijäryhmälle erityisetuja, kunhan tavoitteena on tämän ryhmän tosiasiallisen tasa-arvon turvaaminen eikä menettely ole suhteetonta tai mielivaltaista muiden työntekijöiden näkökulmasta (Tiitinen & Kröger, 2008. Ks. myös Monimuotoisuus – työelämän mahdollisuus, Työ- ja elinkeinoministeriö, 2009).

## Terveydentilaa koskevista tiedoista

Työhaun yhteydessä ja myös työsuhteen aikana työnantaja tarvitsee työnhakijan ja työntekijän henkilöön liittyviä tietoja. Yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa (759/2004) säädetään muun ohessa työnhakijaa ja työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelystä. Henkilötietojen käsittelyyn sovelletaan lisäksi henkilötietolakia (523/1999). Työnantajalla on oikeus käsitellä vain sellaisia henkilötietoja, jotka ovat työsuhteen kannalta tarpeellisia. Tietojen on liitettävä työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin, tai sitten niiden on johduttava työtehtävien erityisluonteesta. Työhaastattelussa esitettävien kysymysten on oltava edellä mainitulla tavalla tarpeellisia. Tällaisia ovat yleensä esimerkiksi hakijan pätevyyteen ja koulutukseen liittyvät tiedot. Arvio terveydentilasta sopivuudesta tehtävään saattaa myös olla tarpeellinen tieto. Työnhakijalta ei voida kuitenkaan vaatia täydellistä selvitystä hänen sairauksistaan tai kuvausta sairaushistoriastaan. Tarpeellisuusvaatimuksesta ei saa poiketa edes työntekijän tai työnhakijan suostumuksella.



Työnhakijaa ja työntekijää koskevat henkilötiedot on kerättävä ensisijaisesti häneltä itseltään. Terveystilaa, sairautta, vammaisuutta tai työnhakijaan / työntekijään kohdistuneita hoitotoimia koskevat tiedot ovat arkaluonteisia. Tällaisia tietoja ei työnantaja saa yleensä käsitellä. Lail-la on kuitenkin säädetty siitä, että työnantaja saa käsitellä tällaisia arkaluonteisia tietoja, jos tiedot on saatu työnhakijalta tai työntekijältä tai hänen kirjallisella suostumuksellaan muualta. Tietojen käyttötarkoitus on myös laissa säädetty. Työnhakutilanteessa tällaisena voi olla lähinnä se, että työntekijä nimenomaisesti haluaa työkykyisyytään selvitetävän tietojen perusteella. Jos mielenterveyskuntoutujaa rekrytoiva henkilö tietää hakijan terveyshistoriasta, saattaa hän olla haastattelussa kiinnostunut tietämään lisää. Työnhakijana oleva mielenterveyskuntoutuja voikin kohdata työhaastattelussa erilaisia hänen terveyteensä liittyviä kysymyksiä, kuten: "Mikä sinua oikein vaivaa? Missä olet ollut hoidossa? Kuinka voit nyt? Oletko varma, että jaksat täällä meillä?". Vaikka haastateltava tietäisi, että esitettävä kysymys ei täyttäisi tarpeellisuusvaatimusta, saattaa häntä mietityttää, mitä vastaamattomuus vaikuttaa työnsaantimahdollisuuksiin. Entäpä jos kertookin kaiken mahdollisen? Selvää on, että kysymykseen, jota työnantaja ei saa lain mukaan esittää, ei tarvitse vastata. Jos työnantaja pyytää työnhakijan omaa arviota tai käsitystä terveydellisistä edellytyksistään työskennellä tehtävässä, voi vastaaja itse päättää, mitä hän vastaa. Kysymyshän ei ole lääketieteelliseen selvitykseen perustuvasta arviosta, vaan hakijan omasta näkemyksestä. Toisaalta jos työhaastattelussa jättää vastaamatta esitettyihin kysymyksiin, on vaikeaa arvioida, miten vastaamattomuus tosiasiallisesti vaikuttaa rekrytointipäätökseen.

Jos työtehtävässä edellytetään esimerkiksi hyvää stressin sietoa tai joi-tain tiettyjä psyykkisiä edellytyksiä, tehtävään soveltuvuus on selvitettävä kaikkien työnhakijoiden kohdalla samalla tavoin. Sallittavana voitaneen pitää sitä, että ensin kuvataan työn asettamia vaatimuksia ja kysytään sen jälkeen, arvioiko hakija olevansa kykenevä tehtävään. Yksinomaan se, että tiedetään työnhakijan olevan mielenterveyskuntoutuja, ei saa johtaa syvällisempään selvittelyyn tai erilaisiin kysymyksiin kuin muiden työnhakijoiden kanssa. Kysymysten tarpeellisuus arvioidaan aina tehtävän työn näkökulmasta, ei työnhakijan terveyshistorian pohjalta. Tehtävään valitulta voidaan toki edellyttää terveystarkastuksessa käyntiä ja työsuhteen jatkuminen kytkeytyy siihen, katsooko lääkäri työntekijän työkykyiseksi työtehtävään vai ei. Jos rekrytointivaiheessa syntyy epäily siitä, miten henkilö selviytyy työtehtävistä, on syytä sopia koeajasta, jonka aikana asiasta voidaan varmistua.



## Työsopimuksen solmijat

Työsopimuksen voi työntekijäpuolelta solmia 15 vuotta täyttänyt henkilö. Hän voi myös itse irtisanoa ja purkaa sopimuksensa. Alle 15-vuotiaan puolesta työsopimuksen voi tehdä huoltaja tai huoltajan antamalla luvalla nuori henkilö itse (laki nuorista työntekijöistä, 998/1993). Työsopimuksen voi myös solmia henkilö, joka on julistettu vajaavaltaiseksi ja henkilö, jonka toimintakelpoisuutta on rajoitettu holhoustoimesta annetun lain perusteella. Jos mielenterveyden ongelmat ovat olleet sellaiset, että henkilön toimintakelpoisuutta on niiden johdosta rajoitettu, voi hän siitä huolimatta pätevästi solmia, irtisanoa ja purkaa työsopimuksen.

Työnantajapuolella työsopimuksen voi solmia erilaiset yhtiöt ja yhteisöt, samoin kuin yksittäiset oikeustoimikelpoiset ihmiset. Yhtiön tai muun työnantajan edustajan on aina oltava oikeustoimikelpoinen eli 18 vuotta täyttänyt eikä hänen toimintakelpoisuuttaan saa olla rajoitettu.

## Työsopimuksen muoto

Työsopimus voidaan työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 1 momentin mukaan solmia suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. Myös hiljainen sopiminen on mahdollista. Työsopimuksen solmimis-muoto ei vaikuta sen pätevyteen. Työsopimus on kuitenkin aina järkevää solmia kirjallisesti, koska tällöin on mahdollista tarkistaa ja näyttää toteen, mitä on sovittu ja mitä ei ole. Jos kirjallisessa työsopimuksessa ei ole mainittuna työsopimuslain 2 luvun 4 §:ssä säädettyjä asioita, kuten määräaikaisen työsopimuksen kesto ja määräaikaisuuden peruste, koeaika, työnte-ko-paikka tai selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa, työntekijän pääasialliset työtehtävät ja työhön sovellettava työehtosopimus, on työnantajan annettava niistä työntekijälle erillinen kirjallinen selvitys (selvitys työnteon keskeisistä ehdois-ta). Selvitys on annettava kaikissa toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa ja yli kuukauden kestävässä määräaikaisissa työsuhteissa ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä. Jotta työsuhteessa vältyttäisiin työsopimuksen solmimisen jälkeen erillisten kirjallisten selvitysten antamiselta, työsopimus kannattaa solmia aina kirjallisesti ja ottaa siihen maininta edellä luetelluista työsopimuslaisista säädetystä asioista. Eräissä työehtosopimuksissa edellyte-tään myös työsopimuksen solmimista kirjallisena. Työsopimus tulee solmia edellä kuvatulla ta-valla myös mielenterveyskuntoutujan kanssa.

## Sopimuksen kesto

Työsopimus voi olla voimassa toistaiseksi tai määräajan. Kestosta sovitaan yleensä samaan ai-kaan kuin muista työskentelyn ehdoista. Jos kestoista ei ole sovittu mitään, on työsopimus voi-massa toistaiseksi. Sen, joka vetoaa työsopimuksen määräaikaisuuteen, on näytettävä toteen, että siitä on sovittu.

Määräaikaisen työsopimuksen solmiminen edellyttää työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 momen-tissa säädettyä perusteltua syytä. Jos kuitenkin työntekijä aidosti omasta aloitteestaan ja läh-tökohdistaan haluaa sitoutua sopimukseen vain määräajan, ei muuta perustetta vaadita, vaan työsopimus voidaan solmia määräajaksi. Perusteltu syy on yleensä käsillä silloin, kun työnteki-

jälle tarjotaan ajallisesti rajattua tehtävää, kuten sijaisuutta, kausiluonteista tai tilapäistä työtä, tiettyä asiantuntemusta vaativaa tehtävää, jota vakituinen henkilöstö ei tee taikka kertaluonteista tehtävää tai tehtävää projektissa. Edellytyksenä on, että sopimusta tehtäessä arvioidaan, että määräaikaisen työn päättyessä työnantajalla ei ole tarjota pysyvää työtä (HE 239/2010). Sairaus tai vamma ei ole perusteltu määräaikainen työsopimuksen solmimisperuste. Perusteen on aina liitettävä tehtävään työhön, ei työntekijän henkilöön.

Määräaikaisia työsopimuksia voidaan sopia peräkkäin samojen osapuolten kesken. Vaikka yksittäisiin sopimuksiin olisi laissa säädetty määräaikaisuuden peruste, voi niistä muodostua kokonaisuus, jonka perusteella määräaikaisten sopimusten solmiminen ei olekaan mahdollista. Työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentin mukaan toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.

On hyvä tietää, että määräaikainen työsopimus sitoo osapuolia sovittun määräjän. Määräaikainen työsopimus ei ole pääsäännön mukaan irtisanottavissa kesken sopimuskauden. Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus päättyy sitä vastoin normaalisti irtisanomistoimella. Työntekijän irtisanominen edellyttää työsopimuslaissa säädettyä henkilöön liittyvää tai taloudellista ja tuotannollista irtisanomisperustetta, samoin kuin laissa säädetyn irtisanomismenettelyn noudattamista. Työntekijä voi itse irtisanoa työsopimuksen millä perusteella tahansa. Työsopimus voidaan puolin ja toisin purkaa työsopimuslaissa säädetyllä purkuperusteella. Tällöin työsopimus päättyy heti.



## Koeaikaehto

Työsopimukseen voidaan liittää koeaikaehto, jos siitä sovitaan. Koeaika voidaan liittää niin määräaikaiseen kuin toistaiseksi voimassaolevaan työsopimukseenkin. Koeajan tarkoituksena on varata työntekijälle ja työnantajalle mahdollisuus harkita, sitoutuvatko he sopimussuhteeseen vai eivät. Koeaika voi olla kestoltaan enintään neljä kuukautta, ja se alkaa työsuhteen alusta. Koeaikaa voidaan pidentää kuuteen kuukauteen ainoastaan, jos työnantaja on järjestänyt työntekijälle erityisen työhön liittyvän koulutuksen, joka kestää yhdenjaksoisesti yli neljä kuukautta. Alle kahdeksan kuukauden pituisissa määräaikaisissa työsuhteissa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta. Vajaakuntoisuus tai osatyökykyisyys ei oikeuta koeajan pidentämiseen.

Koeajan aikana sekä työntekijä että työnantaja voivat purkaa työsopimuksen ilman normaaleja purkuperusteita, mutta peruste ei saa olla epäasiallinen tai syrjivä. Asiallisena purkuperusteena koeaikana voi olla esimerkiksi se, että työntekijä ei perehdyttämisestä huolimatta selviydy työtehtävistä riittävällä tavalla tai hän ei sopeudu työyhteisöön. Työntekijä voi purkaa sopimuksen koeajalla, esimerkiksi sillä perusteella, että hän pitää työtehtäviä liian vaatimattomina tai vaativina. Lainvastainen purkuperuste on kysymyksessä jos työsopimus puretaan sen vuoksi, että

työntekijä on mielenterveyskuntoutuja, jos se ei millään tavoin ole vaikuttanut työtehtävien hoitamiseen tai muuhun työhön liittyvään seikkaan.

## Työehtosopimus ja työsuhteen ehdot

Työehtosopimuksilla on käytännössä merkittävä asema työsuhteen ehtojen määräytymisessä. Työnantajaa sitova työehtosopimus asettaa rajat solmittavien työsuhteiden sisällölle. Sovittaessa mielenterveyskuntoutujan työsuhteen ehdoista on otettava huomioon se, että työnantajaa sitovan työehtosopimuksen ehto ei voi alittaa siten, että työntekijän etuja vähennetään.

Työehtosopimus on sopimus, jolla on sovittu useamman työntekijän työsuhteen ehdoista. Työehtosopimuksissa on määräyksiä palkkojen suuruudesta ja määräytymisperusteista, palkanmaksun menettelytavoista, palkkojen erääntymisestä sekä työstä työntekijälle aiheutuvien kustannusten korvaamisesta. Työajan pituudesta ja sijoittelusta, työaikakorvauksista, vuosilomasta ja eräistä muista vapaista, lomauttamis- ja irtisanomisperusteista sekä näissä noudatettavasta menettelystä on myös perinteisesti sovittu työehtosopimuksissa. Merkittävimmät työehtosopimukset solmitaan valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäliittojen välillä.

Työnantajan velvollisuus noudattaa työehtosopimusta voi perustua joko työehtosopimuslakiin (436/1946) tai työsuhtelakiin, mutta työehtosopimukset solmitaan aina työehtosopimuslain perusteella. Yksittäinen työnantaja on velvollinen noudattamaan työehtosopimusta, jos hän kuuluu jäsenenä työnantajaliittoon, joka on solminut työehtosopimuksen työntekijäyhdistyksen kanssa. Työnantaja voi myös itse solmia työehtosopimuksen, mutta vastapuolella solmijana on aina oltava työntekijöiden yhdistys, jonka säännönmukaisesti tehtäviin kuuluu työntekijöiden etujen valvominen työsuhteissa. Työehtosopimukseen edellä kuvatuin tavoin sidotun työnantajan velvollisuutta noudattaa työehtosopimusta on laajennettu lailla, jotta työnantajan palveluksessa olevilla työntekijöillä olisi lähtökohtaisesti samanlaiset työsuhteen ehdot. Työnantaja onkin työehtosopimuslain 4 §:n 2 momentin mukaan velvollinen noudattamaan itseään sitovaa työehtosopimusta kaikkien palveluksessaan olevien työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvaa työtä tekevien työntekijöiden työsuhteissa riippumatta siitä, onko työntekijä jäsenyytensä myötä sidottu työehtosopimukseen vai ei, ellei työehtosopimuksessa ole muuta määrätty (Paanetoja & Ruponen, 2005).

Jos työnantaja ei ole edellä mainituin tavoin velvollinen noudattamaan työehtosopimusta työehtosopimuslain perusteella, saattaa hän olla velvollinen noudattamaan ns. yleissitovaa työehtosopimusta. Työsuhtelain 2 luvun 7 §:n perusteella jokaisen työnantajan on noudatettava vähintään asianomaisella työalalla yleissitovaksi vahvistetun työehtosopimuksen määräyksiä. Yleissitova työehtosopimus on aina joidenkin liittojen työehtosopimuslain perusteella solmima työehtosopimus. Tällainen työehtosopimus vahvistetaan yleissitovaksi yleissitovuuden vahvistamislautakunnassa, jos se täyttää työsuhtelaisissa säädetyt yleissitovuuden



edellytykset. Käytännössä työnantajan asiaksi jää selvittää, onko työalalle tai työhön vahvistettu yleissitovaa työehtosopimusta, ja jos sellainen on, noudattaa sitä työsuhteidensa vähimmäisehtoina. Yleissitovat työehtosopimukset löytyvät osoitteesta: [www.finlex.fi](http://www.finlex.fi).

Jos työsuhteen vähimmäisehdot ehdot eivät määräydy työehtosopimuksen perusteella, voidaan asioista sopia vapaammin työsuhteiden perusteella. Tällöin ei ole olemassa mitään säännöstä tai määräystä, josta selviäisi muun muassa vähimmäispalkan euromääräinen suuruus. Työsopimuslain 2 luvun 10 §:ssä on vain säädetty, että jos palkka ei määräydy työehtosopimuksen mukaan eikä siitä ole sovittu työsuhteiden perusteella, on työstä maksettava tavanomainen ja kohtuullinen palkka.

Työnantajan, joka on velvollinen noudattamaan työehtosopimusta, on noudatettava sitä myös mielenterveyskuntoutujan työsuhteessa aivan samalla tavoin kuin muiden työntekijöidensä työsuhteissa. Vajaakuntoisuus ja osatyökykyisyys eivät sellaisenaan ole perusteita jättää noudattamatta työehtosopimusta. Joissain työehtosopimuksissa on kuitenkin määräyksiä, joiden mukaan sopimusta (esimerkiksi: "Sopimus koskee työaikalain alaisia täysin työkykyisiä työntekijöitä.") tai sen palkkamääräyksiä (esimerkiksi: "Kohdan 7.2. palkkamääräykset koskevat täysin työkykyisiä työntekijöitä.") sovelletaan vain täysin työkykyisiin työntekijöihin. Tällöin ne työntekijät, joilla ei ole työehtosopimuksen tarkoittamaa täyttä työkykyä, jäävät koko sopimuksen tai sopimuksen palkkamääräysten ulkopuolelle. Näissä tapauksissa sopimusta tai sopimuksen palkkamääräyksiä ei tarvitse noudattaa osatyökykyisen työsuhteissa. Merkittävä osa työehtosopimuksista on kuitenkin sisällöltään sellaisia, että ne soveltuvat sellaisinaan myös täyttä työkykyä vailla olevien työntekijöiden (Paanetoja & Ruponen, 2005).

Jos työnantajan noudatettavaksi tulevassa työehtosopimuksessa on edellä kuvattuna kaltainen rajoittava lauseke, edellyttää sen soveltaminen, että työntekijän todetaan olevan osatyökykyinen. Mitään kirjoitettua tai muutoin määrättyä sääntöä ei ole siitä, miten työnantajan tulee käytännössä toimia arvioidessaan työntekijän työkykyisyyttä. Pelkkä sairaus, vamma tai muu vajaakuntoisuuden peruste ei tee henkilöstä osatyökykyistä, vaan hänen työkykynsä voi olla "täysi" terveydentilastaan huolimatta. Se, kuka on sillä tavoin vajaatyökykyinen, ettei työehtosopimus tai sen palkkamääräykset tule sovellettaviksi, on ratkaistava työehtosopimuksen tulokinnalla. Ilmaisua "täysin työkykyinen" ei ole yleensä työehtosopimuksissa täsmennetty tai selitetty. Lähtökohtana on kuitenkin se, että henkilöä on pidettävä työkykyisenä, jos hänen yksilölliset edellytyksensä, kuten ikä, sukupuoli ja terveydentila, ovat tasapainossa työn asettamien vaatimusten kanssa (Paanetoja & Ruponen, 2005 ja Kröger, 1990). Selvittäessään työehtosopimuksen soveltamista työnantajan on kyettävä tavalla tai toisella arvioimaan käytännössä työntekijän työkykyä ja verrattava sitä työssä vaadittavaan normaaliin työkykyyn. Mielenterveyskuntoutujan työkykyisyyden arvio ei ole välttämättä yksinkertaista. Millä tavalla käytännössä on toimittu ja miten arviointi poikkeaa fyysisen vamman omaavan tai somaattisesta sairaudesta kärsivän työntekijän työkykyisyyden arviosta, ei ole esittänyt aineistoa. Mielenterveyskuntoutuja tai muu kuntoutuja ei voi automaattisesti jättää työehtosopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle – vaan ainoastaan, jos hän ei täytä työehtosopimuksessa mahdollisesti määrättyä täyden työkykyyn vaatimusta.

## LÄHTEET

HE 239/2010. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työsopimuslain 1 luvun 3 §:n muuttamisesta.

Kröger, Tarja, Sairaus työsuhteen irtisanomisperusteena. Tutkimus sairausperäisen irtisanomisen asiallisista edellytyksistä. Jyväskylä 1990.

Monimuotoisuus – työelämän mahdollisuus. Opas yhdenvertaisuuden edistämiseen ja syrjinnän torjumiseen työpaikalla. Työ- ja elinkeinoministeriö. 2009.

Paanetoja, Jaana – Ruponen, Ilkka: Vajaakuntoisten ja vammaisten asema työehtosopimusmääräysten näkökulmasta. Vates-säätiö. Helsinki 2005.

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja, Työsopimusoikeus. Jyväskylä 2008.

# Mielenterveys- kuntoutuja osaksi työyhteisöä

*Satu Boelius, kuntoutuksen ohjaaja (AMK)  
Työfysioterapeutti  
Porin Lääkäritalo*

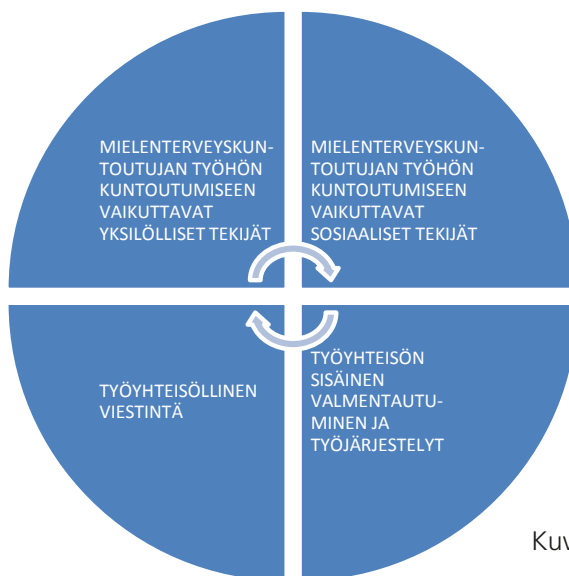


## Työnantajan ja työyhteisön valmiuksien kehittäminen

Tässä artikkelissa keskitytään työnantajan ja työyhteisön valmiuksiin vastaanottaa mielenterveyskuntoutuja työyhteisönsä jäseneksi. Aiempien tutkimusten mukaan kuntoutujan työllistymisen onnistumiseen vaikuttavia asioita ovat esimerkiksi työpaikan avoin ilmapiiri, kokemus kuulumisesta yhteisöön sekä yksilöllinen ohjaus.

Onnistuneessa työllistymisessä työyhteisö on valmistautunut vastaanottamaan mielenterveyskuntoutujan työyhteisön jäseneksi ja työ on suunniteltu kuntoutujan taitojen, suorituskyvyn, mahdollisten rajoitteiden ja jaksamisen mukaisesti.

Aihetta on lähestytty haastatteleamalla viittä työnantajaa, joilla on kokemusta kuntoutujien työllistämisestä sekä neljää kuntoutujaa, joista kaksi oli palkkatyössä. Aineiston perusteella on koottu seuraava kuvio. Artikkelissa on käsitelty erikseen ympyrän jokainen lohko.



Kuvio 1.

## Mielenterveyskuntoutujan työhön kuntoutumiseen vaikuttavat työyhteisön sosiaaliset tekijät

Tutkimusaineistosta nousi esiin mielenterveyskuntoutujan työllistymiseen vaikuttavat työyhteisön sosiaaliset tekijät, joita ovat mm. työyhteisön asenteet ja kuntoutujien kokemus osallisuudesta. Tämä teema jaettiin vielä kahteen alateemaan; työyhteisön asenteisiin sekä kokemukseen jäsenyydestä. Työyhteisön sosiaaliset tekijät vaikuttavat mielenterveyskuntoutujan työssä selviytymisen onnistumiseen. Molemmilla on merkitystä työllistymisen onnistumisessa.

### Työyhteisön asenteet

Aineiston perusteella työyhteisön asenteilla tarkoitetaan työyhteisön suhtautumista työllistyvään mielenterveyskuntoutujaan. Haastatellut työnantajat korostivat, että sekä työyhteisön että työllistyneen kuntoutujan sopeutuvaisuus puolin ja toisin on edellytyksenä kuntoutujan työssä selviytymisen onnistumiseen. Tiedottamisella oli haastateltavien työnantajien mielestä oleellinen merkitys, jotta tulevaan kuntoutujaan osataan suhtautua oikein ja asiallisesti.

*ennakkoluulot mielenterveyskuntoutujaa kohtaan on kovat.. ehkä olis hyvä tiedottaa, että tulokas ei ole tyhmä, hänen älykkyydessään ei ole vikaa*

*työllistyvää mielenterveyskuntoutujaa täytyy kohdella iha tavallisena työhön tulokkaana, ei korosteta sairautta*

Kuntoutujien haastattelujen mukaan työyhteisön ilmapiirillä ja työtovereiden suhtautumisella on äärettömän iso merkitys. Haastattelujen perusteella kuntoutujan sopeutuminen työhön ja työyhteisöön on miltei yksinomaan riippuvainen siitä miten työyhteisö ottaa hänet vastaan, eli otetaanko kuntoutuja yhteisöön tasavertaiseksi yhteisön jäseneksi ilman erityiskohtelua lukuun ottamatta kunkin kohdalla välttämättömiksi katsottuja työjärjestelyjä.

Haastatteluaineistosta nousi selkeästi esille, että kuntoutujat pelkäävät sairaudesta johtuvaa kiusaamista ja mitätöintiä, mikä heidän mukaansa johtuu siitä, että ihmiset eivät tiedä riittävästi mielenterveys sairauksista.

*toivon et suhtaudutaan niinko ihmiseen, et mää en halua missää et ruvetaa niinko pumpulikäsinein kohtelemaa, et niinko tasavertasena..*



## Kokemus työyhteisön jäsenyydestä

Työnantajien haastattelujen pohjalta työllistyvän kuntoutujan kokemus jäsenyydestä merkittävänä työllistymisen onnistumiseen vaikuttavana nousi selkeästi esiin. Kokemuksella jäsenyydestä tarkoitetaan tässä yhteydessä työn merkitystä ihmiselle, kuulumista työyhteisöön, tiimiin, työporukkaan.

*oli yritys minkä kokonen hyvänsä, työllistyjä otetaan tiimin osaksi ja tiimi valmistaa vastaanottoa*

Mielenterveyskuntoutajat nostivat myös kuntoutujan kokemuksen työyhteisön jäsenyydestä erittäin merkittävänä työllistymisen onnistumiseen vaikuttavana tekijänä selkeästi esiin. Kokemuksella jäsenyydestä tarkoitetaan tässä yhteydessä työn merkitystä ihmiselle, kuulumista työyhteisöön, tiimiin, työporukkaan.

*et kokee olevansa osa jotain tärkeää.. et sitä niinko tuntee kuuluvansa yhteiskuntaan.. ei oo se luuseri ja hylkiö joka vaan kuluttaa yhteiskunnan rahoja ja ei oo hyäty ja muuta*

Sopeutuvaisuus puolin ja toisin on edellytyksenä kuntoutujan työssä selviytymisen onnistumiseen. Tiedottamisella ja työyhteisön tietämyksen parantamisella oli molempien haastatteluryhmien mielestä oleellinen merkitys, jotta tulevaan kuntoutujaan osataan suhtautua oikein ja asiallisesti.

## Työyhteisön sisäinen valmentautuminen eli työjärjestelyt

Työjärjestelyt -yläluokka jaettiin aineiston perusteella neljään alaluokkaan: matalan kynnyksen luominen, mielenterveyskuntoutujan perehdyttäminen, työelämän säännöt sekä työelämän ratkaisukeinot. Edellä mainitut ovat mielenterveyskuntoutujan vastaanottavan työyhteisön sisällä toteutettavia työjärjestelyjä, joilla sekä työnantajien että työllistyvien kuntoutujien mukaan on merkitystä mielenterveyskuntoutujan työssä kuntoutumisen onnistumisessa.

## Matalan kynnyksen luominen

Työnantajahaastattelujen perusteella matalan kynnyksen luomisella tarkoitetaan tässä yhteydessä työhöntulotilanteen rakentamista sellaiseksi, että mielenterveyskuntoutujan on helppoa ja turvallista aloittaa työ uudessa työyhteisössä. Kuntoutuja otetaan tiimin jäseneksi ja sopeu-

tumiselle annetaan aikaa. Vaatimustaso on riittävän matala työn alkuvaiheessa ja sitä nostetaan asteittain mikäli mahdollista.

*edetää pikku hiljaa, asia kerralla*

Mielenterveyskuntoutujien haastatteluaineiston mukaan matalan kynnyksen luomisella tarkoitetaan tässä yhteydessä sitä, että työhön/työyhteisöön on helppo mennä ja tulokas otetaan hyvin vastaan. Yksi haastatelluista korosti työhön menon aiheuttamaa jännitystä lieventäneen sen, että hän pääsi etukäteen tutustumaan työpaikkaan, näki tulevat työkaverit ja he näkivät hänet.

*hirveen suuri merkitys.. mua on se auttanut et mut on otettu tosi ihanasti vastaan*

*et mua olis kohdeltu niinko sillai et mitä tommonenki tänne tulee tolla systeemillä ni kyl se olis vaikuttanu mun jaksamiseen heti se olis tehny mulle takapakkireaktion*

## **Kuntoutujan perehdyttäminen**

Perehdyttämisellä tarkoitetaan tässä sekä työllistävässä yrityksessä vallitsevia perehdyttämistoimenpiteitä tai -käytäntöjä että työllistyjän kouluttamista tai ohjaamista.

Työnantajien haastatteluaineiston mukaan käytäntö ei juuri eroa, vaikka työllistyjä on mielenterveyskuntoutuja. Pohdintoja herätti lähinnä; kuka perehdyttää (koko työyhteisö vai yksi henkilö) tai kuka ei ainakaan perehdytä. Sallivuutta korostetaan ja työllistyvää/työllistynyttä mielenterveyskuntoutujaa kannustetaan kysymään. Perehdytyksen pohjana on yrityksen oma perehdytyskäytäntö (perehdytyslista tai jokin muu vastaava, esimerkiksi omavalvontasuunnitelma).

*jokainen työntekijä täytyy perehdyttää samalla tavalla, oli hän mielenterveyskuntoutuja tai ei*

Kuntoutujien haastatteluaineistossa korostui merkittävästi toive, että toimenkuva ja työtehtävät käydään selkeästi etukäteen läpi, näytetään, miten työ tehdään ja tarvittaessa neuvotaan lisää. Kuntoutujat haluavat tietää mitä heiltä odotetaan. Pelkkä perehdytyskansio ei haastattelijien kuntoutujien mukaan ole riittävä, mutta kahden haastattelun mielestä se olisi kuitenkin hyvä olemassa muistin tukena.

Aineiston perusteella kaksi haastatelluista piti soveliaimpana perehdyttäjänä tai ohjaajana työparia tai henkilöä, joka tekee samaan työtä. Kaksi muuta haastateltua pitivät parhaana, että perehdytyksestä ja ohjauksesta vastaisi esimies. Erittäin tärkeäksi nähtiin, että perehdytyksestä ja ohjauksesta vastaa yksi tehtävään määrätty henkilö.

*jos o vaikee homma näytetään muutaman kerran se.. näytetään eka mite se tehdä ja sit mää koitan itte tehdä sen*

*mul oli aluks epäselvää et mitä mun kuuluu tehdä.. olisin niinku halunnu vähän enemmän tietää et mitä mult niinku odotetaan*

*työpari o siinä niiko turva tai tukihenkil, sää pääset niinko siinä siivel siihe työyhteisöön vähän niinko pehmenneysti*

## **Työelämän säännöt**

Työelämän säännöillä tarkoitetaan tässä yhteydessä kunkin yrityksen vallitsevia käytäntöjä. Nii- tä ovat mm. työaikaan koskevat säännöt, sairauspoissaolo- ja ilmoituskäytäntö.

Haastatteluaineiston mukaan työnantajat korostavat, että työpaikan säännöt ovat samat kaikille työntekijöille. Työllistynyt mielenterveyskuntoutuja ei työnantajien mukaan tässä mielessä eroa muista työntekijöistä.

Kuntoutuja toivovat työnantajien tapaan, että työpaikan säännöt ovat samat kaikille työntekijöille. Haastatellut mielenterveyskuntoutuja nostivat perehdytyksessä työhön opastamisen ja työtehtävistä sopimisen lisäksi tärkeiksi asioiksi sairauslomakäytäntöön, taukoihin ja työaikaan liittyvät säännöt ja käytännöt.

## **Työelämän ratkaisukeinot**

Aineiston perusteella tässä tutkimuksessa työelämän ratkaisukeinoilla tarkoitetaan niitä toimenpiteitä, joiden avulla työyhteisössä pyritään helpottamaan mielenterveyskuntoutujan työssä kohtamia mahdollisia ongelmatilanteita. Sellaisia voivat olla esimerkiksi työn ”räätälöinti” eli työtehtävien järjesteleminen tai muuttaminen kuntoutujan taitojen ja osaamistason mukaisesti, tilanteesta riippuen.

Työnantajien haastatteluaineiston mukaan työaika, työtahti ja työtehtävät sovitetaan työllistyvän kuntoutujan sen hetkisen jaksamisen mukaisesti. Työnantajat korostavat, että työhöntulo- tilanteessa on hyvä sopia menettelytapa miten mahdollinen ylipääsemätön tilanne, esimerkiksi kuntoutujan ”ylikierroksilla” käyminen parhaiten kyseessä olevan työllistyvän kuntoutujan kohdalla laukeaa, miten kuntoutuja pääsee tilanteen yli.

Haastatteluaineiston mukaan kuntoutujat pitävät erittäin merkityksellisenä asiana lyhennettyä työaikaa ainakin työsuhteen alussa. He korostavat myös, että on hyvä jos työaikaa ja työtehtäviä voidaan työn edetessä tarpeen tullen muokata kuntoutujan fyysisen ja henkisen jaksamisen mukaan.

*tehtävien räätälöinti eli se että jos näyttää siltä niinko mullaki et rupee käymään fyysisesti raskaaksi ne se et välil saa vaihtaa toiseen työhön ja se et sesonkiaikana painetaa töitä lujaa ni ei odoteta et se kuntoutuja pysyy urakattahdissa*

## Työyhteisöllinen viestintä

Aineiston analyysin perusteella työyhteisöllisen viestinnän seikkojen merkitys korostui mielen-terveyskuntoutujan työhön kuntoutumisen onnistumisessa. Työyhteisön viestinnälliset tekijät jaettiin tiedottamiseen liittyviin asioihin, yhteistyöhön kuntoutustahon kanssa sekä työnantajien palveluohjauksen työnantajille tuomaan hyötyyn. Tiedottaminen jaettiin vielä kahteen alaluokkaan; työyhteisön tiedottamiseen sekä työyhteisön mielen-terveyskuntoutujan työllistymistä koskevan tiedon lisäämiseen.

## Tiedottaminen

Haastatteluaineiston mukaan työnantajat odottavat saavansa kuntoutustaholta informaatiota liittyen asioihin, joita heidän on hyvä tietää kun mielen-terveyskuntoutuja työllistyy yritykseen, esimerkiksi tietoa työllistyvän kuntoutujan stressinsietokyvystä ja toiminnanrajoitteista sekä siitä mihin työhön hänet voidaan sijoittaa. Työnantajat toivovat, että työnantajan ja kuntoutustahon kesken tiedotetaan puolin ja toisin kysymyksiä herättävistä tilanteista ja miten niissä kussakin tapauksessa on paras toimia.

Työyhteisön sisäisellä tiedottamisella tarkoitetaan sitä informaatiota mitä työyhteisölle annetaan kuntoutujan työllistyessä. Työnantajien mukaan työnantajalle ja työyhteisölle riittää tieto työllistyjän sairaudesta yleisellä, ei yksilötasolla. Työnantajat kaipaavat myös ohjausta siihen millä tavoin työyhteisöä /tiimiä informoidaan.

*läpinäkyvyyttä.. toiminnanrajoitteet paljastuu aina.. niistä tietoa etukäteen*

*varomerkeistä tietoa, että jos jotain vakavampaa on odotettavis jossain tilantees*

Kuntoutujien mukaan työnantajan ja esimiehen on hyvä tietää sairaudesta ja sen mahdollisista vaikutuksista liittyen esimerkiksi kuntoutujan jaksamiseen, mutta ei diagnoosia. Kaksi haastatelluista oli sitä mieltä, että työyhteisöstä riippuen myös työpari tai -tiimi voisi ehkä tietää. Kahden muun haastatellun mukaan riittää, kun työnantaja ja esimies tietävät sairaudesta.

Tiedotuskanavien ja -tapojen pohtimisen lisäksi haastatellut työnantajat totesivat, että työyhteisössä ei juurikaan tiedetä mielenterveyden sairauksista ja niiden vaikutuksista ihmiseen, hänen käyttäytymiseensä ja työssä selviytymiseensä.

Haastatteluaineiston mukaan työnantajat arvelevat, että työyhteisön tiedon lisääminen edellä mainituissa asioissa saattaisi vähentää ennakkoluuloja ja sitä kautta helpottaa työllistyvän mielenterveyskuntoutujan työhön paluuta tai työn aloittamista. Kuntoutustahon katsotaan onnistuvan lisäämään tietoa parhaiten pienimuotoisina tietoisuutena esimerkiksi tiimi- tai osastopöytätyöskentelyssä.

*ei varmaan tietä riittävästi.. vois olla hyvä.. ei oo koskaan tullukkaa esille ei tieto pahaksi olisi.. kun ei oo alan ihmene.. ilmanmuuta joku pienimuotoinen tilaisuus*

Kuntoutujien haastatteluissa taas nousi erittäin merkittävänä esille pelko, että työyhteisön tiedon lisääminen johtaa avoimuuden sijasta asenteellisuuden lisääntymiseen.

*tuleeko semmone tilanne että sulla o päässä vaan ajatus et toi on mielenterveyskuntoutuja eikä nährä sitä ihmistä lainkaa*

## **Yhteistyö kuntoutustahon kanssa**

Yhteistyö kuntoutustahon kanssa nousee työnantajien haastatteluaineiston perusteella erittäin merkittävänä esille. Työnantajan ja kuntoutujan lisäksi kuntoutustahon toivottiin osallistuvan työllistyvän rekrytointitilanteeseen. Tämän nk. kolmikantakeskustelun avulla luodaan pohja yhteistyölle ja tiedottamiselle sekä jaetaan vastuut työllistyvän kuntoutujan ohjauksesta ja kuntoutumisprosessin seurannasta. Työnantajat toivovat kuntoutustahon vastaavan mielenterveyskuntoutujan työhönkuntoutumisprosessin seurannasta työssäoloaikana.

Työnantajan taas toivotaan vastaavan työllistyvän kuntoutujan perehdyttämisestä työyhteisöön ja hänen ohjauksestaan työtehtäviin. Aineiston perusteella työnantajat pitivät tärkeänä, että työllistyvä kuntoutuja tietää kumman tahon puoleen kääntyy missäkin tilanteessa.

*hyvä työporukka keskusteluu ei koko osastoo.. käydää läpi asiat et kaikki tietää mistä o kysymys*

Kuntoutujat pitivät mahdollisena, että kuntoutustaho osallistuu kuntoutujan ja työnantajan lisäksi työllistyvän kuntoutujan rekrytointitilanteeseen. Haastateltujen mukaan kolmikantakeskustelussa painottuivat työntekijän senhetkinen kunto, pitääkö työtehtäviä muuttaa, työpäivää lyhentää ym. räätälöintitoimenpiteet, ei niinkään sairaus. Tärkeäksi nousi ylipäätään työllistyvän kuntoutujan ja kuntoutustahon välinen yhteydenpito myös työssäoloaikana, koska kuntoutujat kokevat kuntoutustahon edustajan tukihenkilöksi. Yhteydenpitotapa ja esimerkiksi kontaktien määrä voidaan sopia tilanteen mukaan.

## Palveluohjauksen merkitys työnantajalle

Työmieli-hankkeessa kehitetään Satakunnassa toimivien työnantajien valmiuksia työllistää mielenterveyskuntoutujia. Työnantajien haastatteluaineistosta nousee esille kuntoutujan rekrytointiin liittyvät riskit. Työnantajien mukaan on tärkeää, että joku ohjaa kokonaisuutta eri tahojen välillä. Työnantajan palveluohjauksen avulla varmistetaan, että kuntoutujan työn aloittamiseen liittyvät käytännöt ovat kunnossa.

Kaikki haastatellut työnantajat eivät olleet saaneet palveluohjausta. Ne, jotka olivat sitä saaneet, olivat tyytyväisiä saamaansa palveluun.

*... eli me tarvitaan mun mielest vähä molemmat sitä tukihenkilöö.. kuntoutuja ja minä*

*olen ollu tyytyväinen.. aina on saatu vastaus..lähettävä taho on ollu semmonen turva tua selän takana.. äärimmäisen hieno juttu*

Myös työnantajat kaipaavat tukiverkkoa. Haastatteluissa tuli esille työnantajan palveluohjauksen tarpeellisuus ja se, että annettu palvelu on ollut työnantajien toiveiden mukaista.

*Artikkeli on koottu kirjoittajan SAMKille tekeillä olevasta opinnäytetyöstä. Sen tarkoituksena on luoda malli, jonka pohjalta voidaan tehdä opas työkaluksi työnantajalle ja työyhteisölle mielenterveyskuntoutujan työllistämiseen.*

# Liitteet

# Uutta työvoimaa kuntoutujista

## TYÖMIELEI

Koulutus ja ohjaus työllistämiseen liittyvissä kysymyksissä:  
Työnantajan palveluohjauksen CASE MANAGEMENT –osuus

**TYÖMIELEN työnantajatyön päätavoite:**  
Mielenterveyskuntoutujista kiinnostava työvoimapotentiaali

Tavoiteltu vaikuttavuus: uusi työvoima-ajattelu:  
Kiinnostus ja ronhuus työllistää mielenterveyskuntoutujia kasvaa tiedon lisääntymisen ja onnistuneiden esimerkkien kautta.

**Tuotteet, joilla vaikuttavuuteen pyritään:**

<b>Koulutusmalli työnantajille</b>	Koulutukset mm.: Mielenterveyskuntoutujat työvoimana ja työnantajan tuki- ja palvelumahdollisuudet Reagoidaan työnantajan esittämiin koulutustarpeisiin Jatkokäyttöä varten verkostovuille työnantajien koulutusmalli ja materiaalipaketti
<b>Työnantajien henkilökohtainen palveluohjaus</b>	Yrittäjien, työnantajien ja työhönottajien koulutuksellinen, yksilöllinen ohjaus Esimerkkien avulla asian tutuksi tekeminen, tietoa myös sosiaalisesta yrittäjyydestä Ohjauspaketti työnantajille jatkokäyttöä varten
<b>Työyhteisötoiminnan kehittyminen</b>	Työhönperhehdytysohjaus ja työyhteisön valmentamisen mahdollisuuksien selvittäminen Uudenlaisen mentoritoiminnan ideointi Täydennyskoulutustarpeiden selvittäminen jatkosuunnittelun tueksi

Palveluiden yhteensovittaminen ja kehittäminen:  
Työnantajan palveluohjauksen SERVICE COORDINATION –osuus

**TYÖMIELEN verkostotyön päätavoite:**  
sitoutunut, yhteistyössä toimiva palveluverkosto työnantajien ja työllistävien mielenterveyskuntoutujien tukena

Tavoiteltu vaikuttavuus: kumppanuusajattelu:  
Asiantuntijuuden jakaminen ja sujuva yhteistyö helpottavat mielenterveyskuntoutujien työllistämistä

**Kehittämiseen ja mallintamiseen osallistuvat tahot:**

<b>Kehittäjäyrittäjät, työnantajat</b>	Yrittäjäakokulma Myös yrityskehittämö- verkoston ja mentoroin- toiminnan hyödyntäminen	<b>Ammatilliseen koulutukseen ja työllistämiseen liittyvät viranomaiset</b>	Moniammatillinen näkökulma Kokonaisuuden ja yhteisen tietoisuuden vahvistaminen Sektorirajat ylittävät toiminta, sujuvat siirtymät	<b>SAMK ja muut koulutusorgani- saatiot</b>	Tutkimuksen ja koulutuksen näkökulma Osoittamattomien hyödyntäminen Tietoisuuden lisääminen	<b>Kokemus- asiantuntijat, työnantajat ja mt-kuntoutajat</b>	Käyttäjänäkökulma Case ja havainnollistavat katvealueet ja hyvät käytännöt	<b>Yrittäjien ja kuntoutusalan järjestöt ja muut hankkeet (myös kv)</b>	Muiden hyvien käytäntöjen hyödyntäminen Yhteistyö valtakunnallisten huippukehittäjien kanssa Kansainvälinen näkyvyys, esim. engl. www-sivut
--	---	---	--	---	---	--	---	---	---

**TYÖNANTAJAN PALVELUOHJAUS**

Tiedotus  
www.tyomieli.fi –sivut  
tiedonvälittäjä ja materiaali- pankkina

Työnantajan tietopaketti  
Kumppaneiden www-sivut ja sähköpostilistat  
tiedottamisen tukena.  
Artikkelit, kirjoitukset, esitteet, posterit

Monipuolista tiedotusta mm. työelämän esteettömyydestä ja kansantaloudellisesta vaikuttavuudesta

Päätösraportti SAMKin julkaisusarjaan.

Näkyvyyttä onnistumisille, esim. satakuntalaisten yrittäjien paikittamisjärjesteimä mt-kuntoutujien työllistämisestä

**Tavoite:** satakuntalaiset työnantajat tuntevat aiempaa paremmin mielenterveyskuntoutujat työvoimana, tukimahdollisuutensa ja yksilöllisen ohjauksen mahdollisuudet.  
**Yhteiskunnallinen päämäärä:** syrjäytyminen vähenee ja työvoimapia helpottuu työllistymisprosessien terästyminen ja palveluiden katvealueiden vähentymisen myötä.







## Tapahtumia 2009–2012

- 11.11.2009**      **Muutoksen maailma -seminaari, Tampere**  
Länsi-Suomen lääninhallitus  
"Työnantajaa tukemaan" - Työmieli-esittely
- 2.12.2009**      **ESR:n kansainvälisten yhteistyöverkostojen toiminta, Tampere**  
Länsi-Suomen lääninhallitus  
Työnantajan palveluohjaus-mallin esittely
- 8.2.2010**        **Työvoimaa kuntoutujista – ja molemmat voittaa -aloitustapahtuma**  
Osallistujia: 57
- 4.5.2010**        **Uutta väkeä työvoimaan, Kaikkien kyvyt käyttöön -seminaari**  
Osallistujia: 175  
Yhteistyössä Satakunnan ELY-keskuksen Välkky- ja Tukiranka ry:n  
Klubitalolta työuralle -hankkeiden kanssa
- 24.5.2010**      **OsaajaPlus -työkalu työvalmentajille: Mikä on riittävä työkyky?**  
Osallistujia: 21  
Yhteistyössä KYT ry:n Duunari-hankkeen ja SPR:n Porin Kontin kanssa
- 13.9.2010**      **Kuntoutuksen asiakasyhteistyöryhmäseminaari, Harjavalta**  
Keski-Satakunnan Terveystieteiden kuntayhtymä  
Työmielen ja sen palveluiden esittely
- 1.10.2010**      **Psyykkiset sairaudet ja niiden vaikutus toiminta- ja työkykyyn**  
Osallistujia: 83  
Yhteistyössä SAMKin TYTTI-hankkeen kanssa
- 11.10.2010**     **Kunnon työtä – työkuntoa -seminaari Kankaanpäässä**  
Osallistujia: 54  
Yhteistyössä Pohjois-Satakunnan TE-toimiston ja Välkky-hankkeen  
alaprojektin kanssa
- 15.10.2010**     **Pienyrittäjille suunnattu koulutus Huittisissa**  
Osallistujia: 32  
Yhteistyössä SAMKin Kumppanuushankkeen kanssa.
- 16.11.2010**     **Työsopimus- ja työlainsäädäntö riskienhallinnan ja onnistuneen  
työllistämisen tukena / Kouluttajana OTL, varatuomari Jaana Paanetoja**  
Osallistujia: 48

- 3.-4.11.2010 Työhönvalmennuksen kehittämispäivät, Oulu**  
 VATES-säätiö  
 ”Mitä työnantajat haluavat” Työmielen ja Niina Laitisen työnantajatutkimuksen esittely
- 4.-5.11.2010 Sadonkorjuuseminaari 2010 – Unelmana yhdessä tekemisen yhteiskunta, Helsinki**  
 TEM, OKM ja STM  
 Työnantajan palveluohjauksen esittely
- 24.-25.11.2010 Employment Week, Bryssel**  
 Työmieli mukana TEM:n, STM ja OKM:n delegaatiossa  
 Työnantajan palveluohjaus Erilaisista osajista työvoimaa -verkoston yhteisesityksessä
- 29.11.2010 Hankkeista yrittäjyyttä -seminaari, Pori**  
 SAMK  
 Työmielen ja yrittäjäyhteistyön esittely
- 31.1.2011 Suomi tarvitsee kaikkien työpanosta! – Tilaisuus kansanedustajille ja lehdistölle**  
 Osallistujia: 18  
 Yhteistyössä Satakunnan yrittäjät ry:n ja Porin seudun TE-toimiston kanssa
- 2.3.2011 Työelämään kuntoutujat -teemaryhmä, Pori**  
 Satakunnan ELY-keskuksen Välkky-projekti (Kuntoutussäätiö)  
 Työmielen verkostotoiminnan esittely
- 14.3.2011 Asiakas- ja palveluohjaus TE-hallinnon segmenttiuudistuksessa -koulutus**  
 Porin seudun TE-toimiston henkilökunnalle  
 Osallistujia: 30
- 15.3.2011 Asiakas- ja palveluohjaus TE-hallinnon segmenttiuudistuksessa -koulutus**  
 Porin seudun TE-toimiston henkilökunnalle  
 Osallistujia: 29
- 30.–31.3.2011 Kansainvälinen partneritapaaminen, Varsova**  
 (2nd Transnational Partner Forum in Warsaw, Poland)  
 Työnantajan palveluohjaus -mallin ja kansainvälisten suunnitelmien esittely
- 30.–31.3.2011 Tuettu työllistyminen ja työnantajayhteistyö, Rovaniemi**  
 Lapin yliopiston asiantuntijakoulutuspäivät (Kompassi, Kuntoutussäätiö)  
 Työmielen ja työnantajatutkimuksen esittely

- 11.4.2011**      **TEM:n Väilyömarkkinat -kehittämisohjelma**  
Työmielen verkostotyön ja työnantajan palveluohjauksen esittely
- 13.4.2011**      **SAMKin kansainvälinen viikko:**  
**Working Life Needs Rehabilitees -työpaja**  
Työmielen ja työnantajan palveluohjausmallin esittely
- 28.4.2011**      **Huittisten elinkeinotoimi**  
Työmielen yrittäjäyhteistyöhön kehittämien palveluiden esittely
- 2.5.2011**        **Satakunnan sairaanhoitopiirin avohoidon koulutusiltapäivä, Pori**  
Työmielen verkostokehittämistyön esittely
- 3.5.2011**        **Työsopimus ja työlainsäädäntö riskienhallinnan ja onnistuneen  
työllistämisen tukena II / Kouluttajana OTL, varatuomari Jaana Paanetoja**  
Osallistujia: 48
- 10.5.2011**      **Työnantajakiertue, Kaakkois-Satakunta**  
Työnantajan palveluohjauksen esittely
- 19.5.2011**      **Haasteseminaari, Rauma**  
Rauman Seudun Katulähetys ry, Työmieli yhtenä kutsujana  
Työmielen esittely
- 23.8.2011**      **Erilaisista osaajista työvoimaa -kiertue, Rauma**  
Osallistujia: 50  
Yhteistyössä neljän Erilaisista osaajista työvoimaa  
-verkoston hankkeen kanssa
- 24.8.2011**      **Työnantajan palveluohjauksen pilotoinnin arviointitulokset**  
Koulutustilaisuus Porin seudun TE-toimistossa  
Osallistujia: 35
- 25.8.2011**      **Miten tarjota työnantajalle parasta -koulutus, Kokemäki**  
Kaakkois-Satakunnan TE-toimiston henkilöstöpäivä  
Osallistujia: 28
- 13.9.2011**      **Työnantajan palveluohjauksen tulevaisuus, Pori**  
Esittely Porin seudun TE-toimiston työnantajapalveluille  
Osallistujia: 11
- 16.9.2011**      **Erilaisista osaajista työvoimaa -kiertue, Jyväskylä**  
Osallistujia: 53  
Yhteistyössä neljän Erilaisista osaajista työvoimaa  
-verkoston hankkeen kanssa
- 21.9.2011**      **Työllistämisen tukimahdollisuudet,  
avopsykiatrian henkilökunta, Rauma**  
Osallistujia: 14

- 15.10.2011**      **Ensimmäisen Winny-palkinnon jakotilaisuus**  
Satakunnan Yrittäjät ry:n yrittäjäpäivä  
Yhteistyössä Satakunnan Yrittäjät ry:n ja Porin seudun TE-toimiston kanssa
- 19.10.2011**      **Toimivat kuntoutushaut ja KELAn työkykyprosessiuudistus -koulutus**  
Osallistujia: 96
- 20.10.2011**      **Sujuvat kuntoutushaut, verkostotyö ja KELAn työkykyprosessiuudistus -koulutus**  
Osallistujia: 85
- 20.10.2011**      **Miten syntyy toimiva lausunto?**  
Koulutusta Porin seudun työvoiman palvelukeskuksen henkilöstölle aamupäivän jatkoksi  
Osallistujia: 26
- 25.–26.10.2011**      **Kyvyt Käyttöön – Kumppanuudella vaikuttavuutta -seminaari, Turku**  
VATES-säätiö  
Työmielen työpaja: Työnantajille uutta työvoimaa kuntoutujista
- 4.11.2011**      **Yritysneuvojavalmennus, Pori**  
Satakunnan ELY-keskus (Seppo Hoffrén Oy Consultancy)  
Työnantajan palveluohjauksen ja sen pilotoinnin tulosten esittely  
Osallistujia: 14
- 9.11.2011**      **Erilaisista osaajista työvoimaa -kiertue, Tampere**  
Osallistujia: 39  
Yhteistyössä neljän Erilaisista osaajista työvoimaa -verkoston hankkeen kanssa
- 14.11.2011**      **Erilaisista osaajista työvoimaa -kiertue, Seinäjoki**  
Osallistujia: 34  
Yhteistyössä neljän Erilaisista osaajista työvoimaa -verkoston hankkeen kanssa
- 17.11.2011**      **Työmieli-esittely yrittäjille, Rauma**  
Yhteistyössä Rauman Yrittäjät ry:n kanssa
- 29.11.2011**      **Sosiaalisia yrityksiä Satakuntaan -loppuseminaari**  
Winnovan SYsata-hanke  
Työmielen yrittäjäyhteistyön esittely
- 9.12.2011**      **Satakuntalaiset osaajat ja ideat kokonaisuudeksi**  
SAMKin Apparaatti-hanke  
Työnantajan palveluohjaus ennakoivaan yritysyrityshöön

**Lisäksi Työmielen oma verkosto kokoontui hankkeen aikana säännöllisesti.**

## **Kevät 2012:**

Kuntoutujan työaloituksen tukeminen, Porin psyk.pkl. 7.2.2012 ja 21.3.2012  
Yhteinen asiakkuus sujuvaksi, Rauman kuntoutus- ja työllistämistoimijat, 15.2.2012  
Asiakas- ja palveluohjaus -koulutus, Rauman seudun TE-toimisto ja TYP, 1.3.2012  
Sosiaalialan asiantuntijapäivät, Työmielen esittely, Talentia ry, Helsinki 14.–15.3.2012  
Yrittäjäneuvojafoorumi (TE-toimiston ja Satakunnan Yrittäjien kanssa), 28.3.2012  
Tietoisku yrittäjille kuntoutujan osa-aikatyömahdollisuuksista, 28.3.2012  
TE-toimisto- ja yrittäjäjärjestö- ja verkostokiertue Satakunnassa, 2.–20.4.2012  
Kansainvälisyysviikko, SAMK 23.–27.4.2012  
VATES-päivät (Vuoden esimerkillisen työllistäjän palkitseminen), Helsinki 25.–26.4.2012  
Työmielen loppuseminaari, Pori 7.5.2012  
Haasteseminaari (RSKL ry:n kanssa), Rauma 24.5.2012  
Kansainvälinen jatkohanke Mood For Work – Työmieli starttaa 1.6.2012

## **Työmieli mukana muissa verkostoissa:**

Länsi-Suomen ESR-alueen välityömarkkinahankkeiden Erilaisista osaajista työvoimaa- verkosto  
VATES-säätiö, Kaikkien kyvyt käyttöön -verkosto  
Välkky-hankkeen Työmarkkinoille kuntoutuvat -verkosto (Kuntoutussäätiö)  
Satakunnan hyvinvointitoimijoiden verkosto, SAMKin yhteistyöverkostot  
Employment Week LinkedIn Group, The European Employment Forum

## **Työmielen medianäkyvyys:**

Lehtiartikkeleita 28 ja huomattava määrä nettiosumia.  
Lisäksi nettisivuilta [www.tyomieli.fi](http://www.tyomieli.fi) löytyvät mm. koulutusmateriaalit ja tietopaketit sekä Työmieleen liittyvät opinnäytetyöt ja arviointiraportit kokonaisuudessaan.



*Työmieli-materiaalin parissa Pia Halttunen ja Nina Aarola iloitsevat siitä, että hyvä työ jatkuu kansainvälisessä jatkohankkeessa Mood For Work – Työmieli 1.6.2012 alkaen.*





# Työvoimaa kuntoutujista

## – Työnantajan palveluohjaus

Työnantajat ovat kiinnostuneita kuntoutujien työllistämisestä, sillä tulevina vuosina tarvitaan uutta, motivoitunutta työvoimaa isojen ikäluokkien tilalle. Nykyinen palvelujärjestelmä mielletään kuitenkin kankeaksi.

Yrittäjät kaipaavat henkilökohtaista ja kokonaisuuden huomioon ottavaa palvelua kuntoutujan rekrytointiprosessiin. Kuntoutujat kokevat samoin. Ilman yhteistyöhön perustuvaa palveluohjausta moni potentiaalinen työntekijä jää, ehkä pysyvästi, byrokratian rattaisiin.

Vastaukseksi toiveisiin on Satakunnan ammattikorkeakoulun Työmieli-hankkeessa kehitetty ja pilotoitu Työnantajan palveluohjaus, joka esitellään ensi kertaa kokonaisuudessaan tässä kirjassa. Luettavissa on myös kooste palvelua saaneiden työnantajien mielipiteistä sekä 120 työnantajan haastattelututkimuksesta.

Kelan suurin kuntoutujaryhmä on mielenterveyskuntoutujat. Suurin osa heistä kuntoutuu työkykyisiksi. Kirjassa kerrotaan erityisesti tästä kuntoutujaryhmästä työntekijöinä. Mukana on myös peruspaketti työsuhde- ja työ-lainsäädännöstä. Muita aiheita ovat mm. osatyökykyisen työllistämisen tukeminen, kumppanuus verkostoissa ja työyhteisönäkökulma.

Kokemuksista ja onnistumistarinoista kerrotaan myös Työmieli – Näin se tehtiin -julkaisussa. Lisätietoja [www.tyomieli.fi](http://www.tyomieli.fi)

ISBN 978-951-633-082-5  
ISBN 978-951-633-083-2 PDF  
ISSN 1457-0718

