



# Osatyökykyisten työntekijöiden työllistyminen ravitsemispalvelualalle

Nina Routamaa-Päiviö

Opinnäytetyö, ylempi AMK

Huhtikuu 2022

Matkailu-, ravitsemis- ja talousala

Restonomi (ylempi AMK), matkailu- ja palveluliiketoiminta

**Routamaa-Päiviö Nina**

**Osatyökykyisten työntekijöiden työllistyminen ravitsemispalvelualalla.**

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Huhtikuu 2022, 172 sivua

Matkailu-, ravitsemis- ja talousala. Matkailu- ja palveluliiketoiminnan tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö YAMK.

Julkaisun kieli: suomi

Verkkojulkaisulupa myönnetty: kyllä

## **Tiivistelmä**

Opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää osatyökykyisten työntekijöiden rekrytointia ja työllistymisen esteitä ravitsemispalvelualalla. Työvoimabarometrien mukaan ravitsemispalvelualalla samoin kuin useilla muillakin aloilla on voimakas työvoimapula. Tästä huolimatta vain reilu kaksi prosenttia osatyökykyisistä erityistä tukea tarvitsevista henkilöistä on mukana avoimilla työmarkkinoilla. Tutkimustehtävänä oli selvittää, miten vamma, sairaus ja erityisen tuen tarve vaikuttavat työllistymiseen sekä miten osatyökykyisten rekrytointi voisi vastata työvoimapulaan.

Tutkimusmenetelmänä käytettiin integratiivista kirjallisuuskatsausta. Tutkimusaineiston haku tehtiin kahden tietokantaan: EBSCOon ja Journal.fi -tietokantaan. EBSCOon alatietokannoista valittiin Hospitality & Tourism Complete sekä Business Source Elite. Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset muodostivat reunaehdot kirjallisuuskatsauksen aineiston sisäänotto- ja poissulkukriteereille. Kirjallisuuskatsaukseen valikoitui seitsemäntoista (n=17) kansainvälistä artikkelia vuosilta 2016–2021.

Kirjallisuuskatsauksen tutkimustulokset osoittivat, että ravitsemispalvelualan työvoimapulaan voitaisiin löytää ratkaisuja työmarkkinoilta syrjässä olevasta työvoimareservistä kehittämällä rekrytointia, johtamalla positiivisemmalla ja avoimemmalla otteella ja täsmäyttämällä työtä tekijöilleen. Tulevaisuudessa alalla tarvitaan erilaisuutta ymmärtävää johtamista sekä monimuotoisuutta arvostavia työkuulttuurisia ratkaisuja, myös työllisyyden tukemiseksi. Jokaisesta on johonkin työhön, kunhan olemassa oleva työkyky ja työn vaatimukset sovitetaan yhteen.

Johtopäätöksinä esitettiin, että työnantajaorganisaatioiden suhtautuminen osatyökykyisiin on muuttunut myönteisemmäksi ja osatyökykyisten palkkaamisesta seuraa organisaatioille ja yhteiskunnalle hyötyjä, jos työn vaatimukset täsmäytetään oikein työntekijän työkyvyn kanssa. Toisaalta tutkimuksissa ilmeni myös ris-tiriitoja, joista nousi esiin jatkotutkimustarpeita.

## **Avainsanat (asiasanat)**

Työkyky, osatyökyky, täsmätyökyky, ravitsemispalveluala, työllistyminen, integratiivinen kirjallisuuskatsaus

## **Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)**

-

**Routamaa-Päiviö Nina**

**Employment of part-capacity workers in the catering services sector.**

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, April 2022, 172 pages

Tourism and Hospitality Industry. Degree Programme in Tourism and Service Business. Master's thesis.

Permission for web publication: Yes

Language of publication: Finnish

### **Abstract**

The purpose of the thesis was to find out the recruitment of partially able-bodied employees and the barriers to employment in the catering service sector. According to labor barometers, there is a strong labor shortage in the catering sector as well as in many other sectors. Despite this, only just a little over two per cent of people with partial working ability who need special support are in the open labor market. The aim of the research was to find out how disability, illness, and the need for special support affect employment, and how the recruitment of partially able-bodied people could respond to labor shortages.

An integrative literature review was used as the research method. The research material was searched in two databases: EBSCO and the Journal.fi database. Hospitality & Tourism Complete and Business Source Elite were selected from EBSCO's sub-databases. The research problem and research questions formed the boundary conditions for the inclusion and exclusion criteria of the literature review material. Seventeen (n = 17) international articles from 2016–2021 were selected for the literature review.

The research results of the literature review showed that solutions to the shortage of labor in the catering sector could be found in the labor reserve outside of the labor market by developing recruitment, managing with a more positive and transparent approach and matching work to the employees. In the future, there is a need for diversity management and work culture solutions that value diversity, also to support employment. Everyone is able to do some work, as long as the existing work ability and job requirements are matched.

It was concluded that the attitude of organizations towards the partially able bodied employees has become more positive and that hiring the partially disabled will benefit the organizations and society if the requirements of the work are properly matched with the employee's ability to work. On the other hand, the studies also revealed contradictions, so the need for further research was also seen.

### **Keywords/tags (subjects)**

Work ability, part-working capacity, precision work ability, catering service sector, access to employment, integrative literature review

### **Miscellaneous (Confidential information)**

-

## Sisältö

<b>1</b>	<b>Johdanto</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Ravitsemispalvelut toimialana</b> .....	<b>7</b>
2.1	Ravitsemispalveluala vieraanvaraisuusalan sateenvarjon alla .....	7
2.2	Ravintola- ja cateringalan yhteiskunnallinen merkitys Suomessa .....	10
<b>3</b>	<b>Työllisyystilanne ja rekrytointi</b> .....	<b>13</b>
3.1	Työvoimapula ravitsemispalvelualalla .....	15
3.2	Työvoimapulaa korjaavia toimenpiteitä .....	19
3.3	Rekrytointi monivaiheisena prosessina .....	21
<b>4</b>	<b>Työkyky ja työyhteisön monimuotoisuus</b> .....	<b>31</b>
4.1	Vajaatyökykyinen, osatyökykyinen vai täsmätyökykyinen? .....	33
4.2	Esteettömyys ja saavutettavuus työelämässä ja rekrytoinnissa.....	36
4.3	Työyhteisön monimuotoisuus.....	47
<b>5</b>	<b>Tutkimuksen tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset</b> .....	<b>49</b>
<b>6</b>	<b>Kirjallisuuskatsaus</b> .....	<b>51</b>
6.1	Erilaiset kirjallisuuskatsaustyypit .....	51
6.2	Kuvaileva eli integroiva (integratiivinen) kirjallisuuskatsaus tutkimusmetodina .....	52
6.3	Aineiston sisäänotto-poissulkukriteerit .....	56
6.4	Käytetyt tietokannat ja hakusanat .....	58
6.5	Aineistonkeruun kuvaus tietokannoittain.....	65
6.6	Aineiston valinta ja laadunarviointi.....	65
6.7	Aineiston analyysi.....	69
<b>7</b>	<b>Tutkimustulokset</b> .....	<b>70</b>
7.1	Työnhakijan näkökulma .....	71
7.1.1	Sosiaalinen vastuullisuus .....	72
7.1.2	Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu.....	78
7.2	Työnantajan näkökulma.....	81
7.2.1	Sosiaalinen vastuullisuus .....	82
7.2.2	Kilpailukyky .....	84
7.2.3	Stereotyyppinen ajattelu .....	86
7.2.4	Kehittäminen .....	87
7.2.5	Johtamiskulttuuri .....	90
7.2.6	Tutkimusaineistosta noussut ristiriitaisuus .....	92

<b>8 Johtopäätökset</b> .....	<b>93</b>
8.1 Miten erityisen tuen tarvitsijoista koostuvaa työvoimareserviä on käytetty ja voitaisiin tulevaisuudessa paremmin käyttää ravitsemispuoluealalla yhtenä työvoimapulan ratkaisuna? .....	94
8.2 Rekrytoinnit ja inklusiivinen työelämä .....	96
<b>9 Pohdinta</b> .....	<b>98</b>
<b>Lähteet</b> .....	<b>109</b>
<b>Liitteet</b> .....	<b>123</b>
Liite 1. Kirjallisuuskatsauksen laadunarviointi .....	123
Liite 2. Alkuperäisilmaus, pelkistetty ilmaus .....	131
Liite 3. Alkuperäisilmaus, pelkistetty ilmaus .....	138
Liite 4. Pelkistetty ilmaus ja luokittelu .....	148
Liite 5. Pelkistetty ilmaus ja luokittelu .....	157
Liite 6. Lähteet kirjallisuuskatsaukseen.....	171
 <b>Kuviot</b>	
Kuvio 1. Hospitality industry in Finland 2017 .....	9
Kuvio 2. Ravintola- ja cateringalan toimijoita .....	10
Kuvio 3. Työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta ELY-keskuksittain toukokuussa 2021.14	
Kuvio 4. Kompetenssin elementit. ....	23
Kuvio 5. Tärkeimmät some-kanavat rekrytoinnissa Suomessa. ....	26
Kuvio 6. Työkäisten määrä vähenee -tilannekatsaus ja ennuste.....	33
Kuvio 7. Vammaisten näkemys asenneilmapiiristä vammaisia kohtaan eri tilanteissa. ....	44
Kuvio 8. Integratiivisen kirjallisuuskatsauksen työvaiheet .....	53
Kuvio 9. Aineiston redusointi, klusterointi ja abstrahointi, sisällönanalyysin tulokset ja tulkinta55	
Kuvio 10. Integroidun kirjallisuuskatsauksen sisäänotto- ja poissulkukriteerit.....	58
Kuvio 11. Kirjallisuuskatsauksen sisällönanalyysin työvaiheet .....	70
Kuvio 12. Kirjallisuuskatsauksen sisällönanalyysin pääluokat, yläluokat ja alaluokat työnhakijan näkökulmasta tarkasteltuna .....	72
Kuvio 13. Kirjallisuuskatsauksen sisällönanalyysin pääluokat ja yläluokat työnantajan lähestymiskulmasta tarkasteltuina .....	82

**Taulukot**

Taulukko 1. Integroituun kirjallisuuskatsaukseen valitut tietokannat.....62

Taulukko 2. Kirjallisuuskatsauksen aineiston valintaprosessi tietokannoittain ..... 66

# 1 Johdanto

Työelämä on jatkuvassa muutoksessa. Yhteiskunnallisessa keskustelussa puhutaan paljon älykkään teknologian hyödyntämisestä tuottavuuden parantamiseksi, kilpailukyvyn vahvistamiseksi sekä ratkaisuna työvoimapulaan. Älykäs teknologia tuo mukanaan monia muutoksia, jotka ovat mahdollisuuksia mutta myös haasteita. (Moksi 2016, 7.) Useita työtehtäviä on kadonnut tai katoamassa automatisaation ja robotisaation myötä. Toisaalta uudistukset tuovat mukanaan uusia toimenkuvia. Työnkuvat ovat yhä moninaisempia, ja useisiin tehtäviin etsitään moniosaajia, joilla on resilienssiä selviytyä monenlaisissa nopeastikin vaihtuvissa työelämän haastavissa tilanteissa, joissa totutut ajatusmallit eivät toimi ratkaisuuina. (Koirikivi & Benjamin 2020.) Teknologian avulla pyritään hoitamaan asiat sujuvammin (Neittaanmäki, Lehto & Savonen 2021, 11–12).

Työelämä muuttuu digitaalisuuden ja yleisesti teknisen edistyksen myötä. Työn loppumista ei kuitenkaan tarvitse Elinkeinoelämän keskusliiton (2014) mukaan pelätä. Kehityksen myötä muodostuu uudenlaista ammatteja ja työtehtäviä. Työelämässä ja erityisesti tämän opinnäytetyön kohteena olevalla ravitsemispalvelualalla on teknologia-avusteisuudesta huolimatta yhä paljon käsityönä ja kasvokkaisen kohtaamisen välityksellä hoidettavia tehtäviä, joissa myös osatyökykyisten ja erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden osaamiselle ja työpanokselle on tarvetta. Teknologia-avusteisuus myös mahdollistaa laajemman valikoiman työtehtäviä osatyökykyisille. Opinnäytetyössä tavoitteena on avata osatyökykyisten työntekijöiden rekrytointia ja työllistymisen esteitä ravitsemispalvelualalla. Tutkimuksessa selvitetään, miten vamma, sairaus ja erityisen tuen tarve vaikuttavat työllistymiseen sekä miten osatyökykyisten rekrytointi voisi vastata ravitsemisalan työvoimapulaan. Avoin työpaikka ja osatyökykyinen työnhakija eivät useinkaan kohtaa onnistuneesti, joten on aiheellista tutkia erityisen tuen tarpeen aiheuttavan vamman tai sairauden vaikutusta työmarkkinoille siirtymisessä ja osatyökykyisten työllistymismahdollisuuksia. Aihetta on tähdellistä tutkia juuri nyt, koska ravitsemispalvelualalla vallitsee huomattava työvoimapula ja samanaikaisesti osatyökykyisten työttömyysaste on varsin korkea. Osatyökykyisten työllistymismahdollisuuksien tutkimisen tavoitteena on tuoda ravitsemispalvelualalle ratkaisuja työvoimapulaan.

Kiinnostus aiheeseen nousee tiedotusvälineiden uutisoimasta ravitsemispalvelualan vaikeudesta rekrytoida työvoimaa alan yrityksiin. Tiedotusvälineiden uutisointia tukevat työvoimabarometrit, joiden mukaan alalla on pula sekä ammattitaitoisista keittiötyöntekijöistä että asiakaspalvelutyöntekijöistä. Kiinnostusta asian pohtimiseen ovat vahvistaneet ravintola- ja cateringalalla toimivien

esimiesten rekrytointiin haasteita koskevat henkilökohtaiset tiedonannot sekä heidän osoittamansa kiinnostus työllistää myös erityisen tuen tarvitsijoita. Myönteinen suhtautuminen osatyökykyisiin ja erityistä tukea tarvitseviin ei kuitenkaan välttämättä konkretisoidu työsuhteeksi. Vallitsevasta positiivisesta asennemuutoksesta huolimatta Suomessa on edelleen hyvin alhainen kehitysvammaisten tai erityistä tukea tarvitsevien työkäisten työllisyysaste. Vain reilu kaksi prosenttia osatyökykyisistä erityistä tukea tarvitsevistä henkilöistä on mukana avoimilla työmarkkinoilla palkkatyösuhteessa samaan aikaan kun useilla aloilla vallitsee työvoimapula. (Kehitysvammaliitto ry: Työ n.d.)

Suomessa on lähestulkoon koko itsenäisyyden ajan vallinnut pula ammattitaitoisesta työvoimasta ravitsemispalvelualalla. Kun matkailu- ja ravitsemisalalan käyttöaste nousi vauhdilla 1960-luvulla, huolestuttiin alan työvoiman riittävydestä. Tuolloin Suomessa oli olemassa vain yksi alan oppilaitos, eivätkä huonot työolosuhteet ja matalat palkat houkuttelleet alalle. Myös eläkejärjestelmän heikkouden uskottiin vaikuttavan alan työvoimapulaan. Tuolloin ratkaisuna nähtiin koulutuspaikkojen lisääminen sekä palkkausjärjestelmän yhdenmukaistaminen. (Pohls 2016, 148–149.)

Yleisesti työllisyystilanne on ollut maassamme 1990-luvun talouslamasta alkaen varsin ailahteleva. Haastavassa työllisyystilanteessa erityisesti osatyökykyiset sekä muut erityisen tuen tarvitsijat ovat joutuneet entistä kauemmaksi työnhakijajonoissa (Irljala 2017, 309). Vaikea työllisyystilanne tarkoittaa toisaalta korkeaa työttömyysastetta ja työnhakijoiden ylitarjontaa tietyissä ammateissa, toisaalta työvoimapulaa joillakin ammattialoilla. Tilastojen ja asiantuntijaennusteiden perusteella työvoiman tarve ja tulevaisuuden näkymät työmarkkinoilla vaihtelevat laajasti ammattialoittain ja talousalueittain maan sisällä. Ammattibarometrin 2021 / I mukaan työvoimapula on yhä kasvava tämän opinnäytetyön kontekstina olevalla ravitsemispalvelualalla.

Ravitsemispalvelualan työvoimapulasta kirjoitetaan mediassa nyt paljon. Ongelma puhuttaa erityisesti kasvukeskuksissa sekä sesonkiaikaan Lapissa ja saaristossa. Syynä työvoimapulaan nähdään alan matalat palkat suhteessa työn vaativuuteen ja rasittavuuteen sekä epämukaviin työaikoihin. Lisäksi sesonkiluonteisuus sekä runsas vuokratyöfirmojen vaikutus alalla heikentää sitoutumista työhön. (Collin 2019.) Ammatillisessa koulutuksessa alalle hakeutuvien määrät ovat myös pienentyneet nopeasti. Ravitsemisalalan ammattiopintojen suosion hiipumisesta on tullut valtakunnallinen ongelma. (Rantala 2019.)



Myös akuutti koronaviruspandemia ja yritykset estää sen leviämistä ovat vaikuttaneet voimakkaasti juuri ravitsemispalvelualan seurauksena henkilöstön lomautuksia ja irtisanomisia. Syksyllä 2020 ravitsemispalvelualan työttömyysluvut olivat kaksinkertaisia verrattuna aikaan ennen virusepidemiaa. Tilannetta ei helpottunut myöskään keväällä 2021, jolloin ravitsemispalvelualan organisaatioiden toimintaa rajoitettiin tiukasti taudin tartuntamäärien hillitsemiseksi. Väkeä on siirtynyt muille aloille töihin tai opiskelemaan. Jo ennen koronaa ammattitaitoisen työvoiman saatavuus oli kriittistä, ja koronan vuoksi työvoimapula alalla on yhä kasvanut. Alan houkuttelevuus on heikentynyt entisestään koronapandemian mukanaan tuoman jatkuvan epävarmuuden vuoksi. (Ojajärvi 2021, Aaltonen 2021.)

Pahenevaan työvoimapulaan ravitsemispalvelualalla toivotaan ratkaisua maahanmuutosta. Maahanmuuttajien ajatellaan olevan kantaväestöä sopeutuvampia työskentelemään palvelualoilla määrä- ja osa-aikaisissa työsuhteissa. Maahanmuuttajat voivatkin paikata esimerkiksi hoiva- ja ravintola-alojen työvoimapulaa. Maahanmuutto helpottaa työvoimapulaa kuitenkin vain siinä tapauksessa, että maahan muuttaa aiempaa enemmän nuoria, työkuntoisia ja motivoituneita henkilöitä ulkomailta. (Lehmijoki & Ojutkangas 2019.)

Työvoimapula-aiheisessa keskustelussa tulee huomioida myös, että Suomessa on mittavat työvoimareservit työelämän ulkopuolella: työkyvyttömyyseläkkeellä on noin 200 000 henkilöä, ja työkyvyttömyyseläkeläisten määrä kasvaa noin 20 000 henkilön vuosivauhtia. Lisäksi pitkäaikaissairaaksi tai vammaiseksi merkittyjä työttömiä työnhakijoita oli yli 30 500 vuoden 2018 syksyllä. Työelämän ulkopuolella olevista osatyökykyisistä enemmistö on osoittanut halua työskennellä joko koko- tai osa-aikaisesti. (Osatyökykyiset ovat merkittävä työvoimapotentiaali 2020.) YK:n vammaisten ihmisten oikeuksia koskevan sopimuksen (2016), joka on ensimmäinen 2000-luvulla solmittu ihmisoikeussopimus, mukaan vammaisilla henkilöillä tulee olla yhdenvertainen oikeus työhön. Sopimuksen keskeinen kantava ajatus on osallisuus. (Valtiosopimus 27/2016.) YK:n vammaissopimus tuli voimaan Suomessa 10.6.2016 ja sitä on noudatettava osana Suomen kansallista lakia.

Etsittäessä ratkaisuja työvoimapulaan sekä YK:n vammaissopimuksen käytäntöönpanon myötä on laajemminkin herätty pohtimaan osallisuuden teemoja. Tavoitteena on inklusiivinen yhteiskunta, jonka voidaan määritellä tarkoittavan sellaista yhteiskunnan rakentamisen tapaa ja päämäärää, jossa jokaisella kansalaisella on osallisuuden ja toimijuuden mahdollisuus. Hyvä suomenkielinen

ilmaus inklusiiviselle yhteiskunnalle voisi olla mahdollistava yhteiskunta. (Niemelä 2019, 69–72.) Inklusion haasteista puhuttaessa kyseessä voi olla yksittäinen ongelma tai laajempi yhteiskunnallinen ilmiö, jollaiseksi osatyökykyisten ihmisten jääminen työmarkkinoiden ulkopuolelle voidaan nähdä. Onko yhteiskunnallamme varaa antaa työkäisten osatyökykyisten syrjäytyä työmarkkinoilta? Osatyökykyiset ja erityistä tukea tarvitsevat on huomioitava työvoimareserviä arvioitaessa.

## **2 Ravitsemispalvelut toimialana**

Ravintola- ja cateringalalla yritystoiminta tuottaa ravitsemispalveluja, jotka kulutetaan pääsääntöisesti kodin ulkopuolella. Keskeistä on ruoan valmistus sekä ruoan ja sen oheistuotteiden kuten juomien myyntiin liittyvä asiakaspalvelu niin hotelleissa, eri liikkeideoin toimivissa ravintoloissa, kahviloissa ja pitopalveluissa kuin catering- eli suurtalouden toimipaikoissakin. Liikkeideassa ja toiminta-ajatuksessa määritellään halutut asiakassegmentit, toimintatavat sekä yrityksen tuotteet ja palvelut. (Työ- ja elinkeinohallinto, Ammattinetti n.d.) Palvelujen tavoitteena on edistää asiakkaiden hyvinvointia, luoda asiakkaalle nautintoa ja elämyksiä sekä kehittää hänen maku- ja ravitsemustottumuksiaan. Ateriointi tarjoaa myös mahdollisuuden lepo hetkeen ja vuorovaikutukseen ja siten edistää henkistä hyvinvointia. Laadukas toiminta ravintola- ja cateringalalla edistää myös kansallista ruokakulttuuria. (Lampi, Laurila & Pekkala 2006, 9.)

Kuluttajien valinnanmahdollisuudet ovat lisääntyneet ja se näkyy muun muassa mediassa lisääntyneenä ruokapuheena. Ruoka tuntuu olevan ihmisten harrastuneisuuden tai jopa intohimon kohde 2000-luvulla. Ruoan kulutustottumukset muuttuvat vaikuttaen kansalliseen ruokakulttuuriin ja samalla aterioinnin yhteisöllinen merkitys on vahvistunut. Ruokakulttuuriin liittyvät kansalliset ruokaperinteet sekä paikalliset raaka-aineet ja ruoat, ja myös jatkuva muutos, josta ruokakulttuurin kansainvälistyminen on yksi signaali. (Mistä suomalainen ruokakulttuuri koostuu n.d.)

### **2.1 Ravitsemispalveluala vieraanvaraisuusalan sateenvarjon alla**

Alalla toimivat organisaatiot voidaan ryhmitellä monin eri tavoin. Ravitsemispalveluala tuottaa ruokapalvelujen lisäksi vapaa-ajan palveluja liittyen siten kiinteästi matkailuun, jonka tärkeä elementti on hotellibusiness ja siihen liittyvät elämyspalvelut. Tästä syystä puhutaankin toisinaan vieraanvaraisuusalasta, joka oli vuoden 2020 maaliskuuhun asti maailman nopeimmin kasvavia aloja. Kansainvälinen matkailu kasvoi todella vauhdilla – mutta sitten tuli maailmanlaajuinen koro-

naviruspandemia, jonka vaikutusten uskotaan näkyvän vieraanvaraisuusalalla pitkään. Vuoden 2020 tammikuussa UNWTO ennusti matkailulle 3–4 prosentin kasvua. Toukokuussa 2020 ennuste muuttui miinusmerkkiseksi ja pahimmissa skenaarioissa arveltiin matkailun kasvun olevan jopa -75 % vuoden 2019 luvuista. IATAn vuonna 2020 esittämän arvioin mukaan kansainvälinen matkustajaliikenne palautuu vuoden 2019 tasolle aikaisintaan vuonna 2024. Maailmanlaajuisesti laskien joka kymmenes työpaikka on vieraanvaraisuusalan piirissä. Suomessa matkailu- ja ravintola-ala työllistää noin 140 000 työntekijää, joka on noin 5,5 % Suomen työllisistä. Vuoteen 2025 mennessä alalle odotetaan syntyvän jopa 30 000 uutta työpaikkaa. Avainsana näissä työtehtävissä on vieraanvaraisuus. (MaRa ry: Matkailun merkitys kansantaloudelle n.d.) Matkailu- ja ravitsemisalalla myönteisen tai jopa elämyksellisen asiakaskokemuksen sekä vieraanvaraisen palvelun tuottaminen on keskeinen tavoite. (Alakoski, Tikkanen & Vankka 2020, 15–17).

Ruoka on noussut keskeiseksi elämykseksi ja ostettavaksi osaksi matkailuklusteria. Ruokamatkailu on tällä hetkellä yksi nopeimmin kehittyvistä matkailun sektoreista. Suomi on maailmalla kuitenkin vielä melko tuntematon ruokamatkailumaana ja tässä onkin kehittämishaaste alalle. Ruokamatkailu on parhaimmillaan hyvin monimuotoista ja tuo alalle runsaasti euroja. Elämyksellistä siitä voi tehdä esimerkiksi osallistaminen ja tekeminen, se että asiakas oppii jotain uutta. Paikallisuuden löytäminen tuotteesta ja sen kautta autenttisen elämänrytmin aistiminen tekee tuotteesta kiinnostavan. (Adamsson & Havas 2017, 15–17.) Kaiken toiminnan tavoitteena on asiakkaiden viihtyvyys sekä tietysti kannattava liiketoiminta. Ruoka alkaa olla pian ainoita asioita, joita ei ole mahdollista tarjota asiakkaalle digitaalisessa muodossa, joten uusia ruokailmiöitä on järkevää ideoida ja hyödyntää liiketoiminnassa. Kannattavuutta ei synny ilman kiinnostavaa tuotetta. Yrittämisen tulee olla hyvin hallittua prosessin kaikissa vaiheissa, tulevaisuuteen katsovaa tavoitteellista toimintaa, jossa on muistettava se, että imago kehittyy todellisilla teoilla, ei mainoskampanjoilla. (Moilanen 2017, 26.)

Kuvio 1. Hospitality industry in Finland 2017

(MaRa ry 2018)

## Hospitality Industry in Finland



Ravintola-alan yritystoimintaa harjoittavat pääasiassa yksityiset yrittäjät ja sekä kotimaiset että kansainväliset hotelli- ja ravintolaketjut. Ravintoloissa työtehtävät muodostuvat mm. ruoan valmistuksesta, tarjoilusta ja asiakaspalvelun tehtävissä. Lähtökohtana ravitsemispalvelujen tuottamiselle on asiakkaan tarpeet ja odotukset. Palvelun onnistumiseen ja yrityksen menestymiseen vaikuttaa voimakkaasti henkilökunnan ammattitaito ja palvelualltius. Paras markkinoija on tyytyväinen asiakas. Substanssiosaamisen lisäksi alalla tarvitaan yhteistyötaitoja ja joustavuutta sekä usein myös kielitaitoa ja kulttuurien tuntemusta. Ravitsemispalveluala tarjoaa kokoaikaisten työsuhteiden lisäksi paljon osa-aikatyötä, koska palvelujen kysyntä vaihtelee sesonkien ja jopa viikonpäivien mukaan. Alalla on runsaasti niin sanottuja epätyypillisiä työsuhteita ja myös vuokratyövoimaa, koska alan työllisyys riippuu pitkälti maailmantalouden suhdanteiden vaihteluista. (Työ- ja elinkeinohallinto, Ammattinetti n.d.)

Kulutustottumukset elävät koko ajan, mistä johtuen ravitsemispalvelualan konseptit eivät ole enää selvärajaisia ja ravintoloiden kategorisointi onkin siksi hieman haasteellista. Ravintoloiden luokittelua vaikeuttaa myös subjektiivisuus. Esimerkiksi fine dining tai bistro termeinä kattavat laajasti eri-

laisia ruokatuotteita ja palveluja, ja näiden alle mahtuu hyvin eritasoisia ja -tyyppisiä ravintoloita. Savoy'n Palvelupäällikkö Alander on todennut Kespron teettämässä tutkimushaastattelussa, että vaikka ravintoloiden jaottelu ei ole nykyään yksiselitteistä, niin hinta on kuitenkin selkeä määrittävä tekijä. Niin ruoassa, palvelussa kuin esim. fasiliteteissa täytyy olla eroa hinnakkaan ja huokeamman välillä. Laadun ja hinnan tulee vastata toisiaan. (Suomalaisten odotukset ravintoloille 2020. 2019.) Joukkoruokailun ateriatuotannosta vastaa pääsääntöisesti catering- eli suurtalousala, joka tarvitsee teknologia-avusteisuudesta huolimatta runsaasti työvoimaa. Suuret määrät ravitsemissuosituksiin perustuvia aterioita tarjoillaan päivittäin esimerkiksi päiväkodeissa, kouluissa, oppilaitoksissa, sairaaloissa, vanhainkodeissa ja puolustusvoimien ruokaloissa sekä kotityöpalveluina. (Lampi ym 2006, 10.)

Kuvio 2. Ravintola- ja cateringalan toimijoita

(Kuvat pixabay.com)



## 2.2 Ravintola- ja cateringalan yhteiskunnallinen merkitys Suomessa

Suomessa ovat viime vuosina eri toimialoista kasvaneet vahvimmin matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden toimialat. Niiden parissa työtehtävät ovat monipuolisia ja kansainvälisiä ja työtä on tarjolla koko maassa. Koska ravitsemispuolelman työtehtäviä ja yritysten liikevaihtoa ei voi siirtää pois Suomesta teollisuuden alan toiminnan tapaan, on työtä tehtävänä tulevaisuudessakin. MaRa ry:n näkemyksen mukaan alan työpaikkoja ei voi myöskään kovin merkittävästi korvata automatisaatiolla ja älyteknologialla: ruokaa ei voida tarjoilla digitaalisessa muodossa. Alan ammatil-

linen osaaminen on helposti siirrettävissä myös kansainvälisille työmarkkinoille. Pikaruokapaikat ja kahvilat ovat monelle nuorelle ensikosketus työelämään, mistä syystä ravitsemispuolelta työllistyminen on sosiaalisesti ja kasvatuksellisesti hyvin merkittävä asia. Alan työpaikkoja löytyy ravintoloiden ja hotellien lisäksi hyvin monenlaisista toimintaympäristöistä kuten hiihtokeskuksista, kylpylöistä ja huvipuistoista sekä julkisen ruokapalvelun eli joukkoruokailun parissa sekä elintarviketeollisuudesta.

Suomessa on nykyään varsin yleistä aterioida kodin ulkopuolella: elämämme aikana syömme joukkoruokailun aterioita päiväkotiaaterioista alkaen ja päättyen työpaikkaruokailun kautta vanhusten palvelutaloissa nautittuihin aterioihin. Kodin ulkopuolella aterioita syödään päivittäin arviolta 2,3 miljoonaa. Ulkona syöminen lisääntyy koko ajan MaRa ry:n vuonna 2018 teettämän trenditutkimuksen mukaan. Suurinta kasvu on ollut lounasruokailun lisääntymisessä – vuonna 2017 noin 56 % ravintolassa nautituista aterioista oli lounaita. (Trenditutkimus: Ulkona syöminen lisääntyy edelleen 2018.) Kodin ulkopuolelle mennään myös vapaa-ajalla syömään monesta eri syystä. Arjen hektisyys toimii työntövoimana kohti kodin ulkopuolista ateriointia, kun taas monipuolistunut tarjonta toimii vetovoimana. (Suomalaisten odotukset ravintoloille 2020. 2019.) Sosiaalisten suhteiden ylläpitäminen nähdään yhtenä tärkeänä syynä ulkona syömiseen (Warde & Martens 2000, 47–48), minkä lisäksi ulkona syöminen on yksinkertaisesti helppoa ja kätevää (Varjonen & Peltoniemi 2012, 21–22).

1990-luvun alun vaikean talouslaman kourista päästyään majoitus- ja ravitsemisala lähti voimakkaaseen kasvuun vaikuttaen merkittävästi alan työllisyyslukuihin. Tällä hetkellä ala työllistää noin 140 000 henkilöä. Alan erityispiirteenä on, että se työllistää enimmäkseen nuoria: yksi kolmasosa alan työntekijöistä on alle 26-vuotiaita. Koska ravintolapalvelujen kehitys ja tuottavuus ovat vahvasti kytköksissä matkailuun ja hotellibisnekseen, voidaan alan erityispiirteenä mainita myös alan herkkyys kansainväliselle politiikalle ja selkkausten seurauksille sekä kansainvälisen talouden heilahteluille. (Martiala & Lylyharju 2017, 140–141.) Matkailuun, ja sen myötä myös ravitsemispuolelta liiketoimintaan vaikuttaa turvallisuustilanne kotimaassa ja ulkomailla, minkä lisäksi toimiala reagoi ilmastokriisiin ja pandemiaan. Yleisesti globaalissa maailmassa tunnutaan uskovan matkailualan sekä sen palvelutuotantoon toipuvana ja kasvavana toimialana.

Teknologian kehityksen seuraaminen ja tehokas hyödyntäminen ovat eilinehto alan kilpailussa menestymiselle. Digitalisaatio mahdollistaa asioiden tekemisen uudella tavalla ja luo myös uutta työtä. Digitaalisia ja teknologiaa hyödyntäviä toimintoja käytetään ravitsemispalvelualalla jatkuvasti, (Rissanen 2005, 218) mutta niitä voitaisiin hyödyntää vielä enemmän sosiaalisen ja ekologisen vastuullisuuden tehostamiseksi. Sosiaalisesta vastuullisuudesta mainittakoon esimerkkinä osatyökykyisten työnteon mahdollistaminen teknologian tarjoamia sovelluksia apuna käyttäen ja hävikki-ruoan tehokas hyötykäyttö biojäteastian sijasta. Ekologisen vastuullisuuden nimissä huomioidaan esimerkiksi ympäristöystävällinen energian tuotanto ja kulutus sekä ekologisesti ja taloudellisesti vastuullinen raaka-aineiden hankinta ja käyttö. Vaikka digitaalisuus sekä teknologian kehittyminen ovat vaikuttaneet myönteisesti palvelualojen elinkelpoisuuteen koronakriisissä, alojen ei kuitenkaan nähdä keskittyvän tulevaisuudessa pelkkään teknologiakeskeiseen kehittymiseen, vaan ihmiskontaktien uskotaan olevan tärkeässä osassa ravitsemispalvelualan toimintaa myös tulevaisuudessa (Vardy, 2012). Matkailu- ja ravitsemisala on osa pehmeää, työllistävää palvelusektoria, jossa jo olemassa olevat palvelut synnyttävät uusia palveluja. Ravintoloiden ja baarien on todettu tuovan toiminta-alueelleen dynamiikkaa. Isot ketjut ovat suorituskyvyltään tehokkaampia kuin pienet ja keskisuuret yritykset, mikä johtaa siihen, että menestyäkseen pienyritysten tulee erikoistua ja erottautua kilpailijoistaan niin hinnalla, tuotteella, palvelulla kuin imagollakin. Onpa sitten kyseessä iso tai pieni yritys, sen tulee kyetä brändäämään itsensä, ja tänä päivänä brändin on oltava yhä kansainvälisempi ja sosiaalisesti vastuullisempi. (Heikkinen 2017, 54–55.)

Ammattitaitoisen työvoiman heikko saatavuus ja riittämätön kysynnän kasvu koettiin ongelmiksi MaRa ry:n ekonomistien 17.12.2019 julkaisemassa suhdannekatsauksessa. Matkailu- ja ravintola-alan yritysten perusongelma suhdannekatsauksen mukaan on toiminnan heikko kannattavuus. Alan yritysten liikevoittoprosentti on viimeisten kymmenen vuoden aikana ollut keskimäärin vain 1–3 %. Rauhallista talouden kasvua on pitänyt yllä palveluviennin kasvu. Myyntiä ovat nakertaneet alkoholiveropoliittiset päätökset kuten alkoholijuomaveron nousu vuoden 2019 alussa. (Matkailu- ja ravintola-alan suhdannekatsaus 2019.) Vuonna 2015 tehdyn kilpailukykykartoituksen mukaan on alan kannattavuus Suomessa ollut EU alueella toiseksi alhaisin. Työvoiman saatavuusongelmien ja alkoholiveropolitiikan lisäksi alan kilpailukykyyn vaikuttavat Suomen EU-maiden korkeimpiin kuuluva verotus ja palkkojen sivukulut sekä alan raaka-aine- ja tuotantokustannukset. Verot ja palkkojen sivukulut nostavat asiakkaalta veloittavat hinnat korkeiksi, pitävät työntekijän ansiotason matalana ja yrittäjän liiketuloksen heikkona. (Kilpailukyky kuntoon: hallitusohjelmataavoitteet 2019, 2–7.) Heikosta kannattavuudesta huolimatta palvelualojen painoarvo työllistäjänä on kasva-

nut; palveluihin on tullut lisää työpaikkoja ja työllisten määrä on kasvanut 8,4 prosentilla. (Matkailun merkitys kansantaloudelle 2019.)

### 3 Työllisyystilanne ja rekrytointi

Työllisyystilanne on ollut maassamme 1990-luvun talouslamasta alkaen ailahteleva ja haastava. Työttömyys nousi toukokuussa 2020 vuoden takaisesta ajankohdasta kaikkien elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten (ELY) alueilla Suomessa. Toukokuussa 2020 työttömyysaste työikäisen väestön keskuudessa oli 10,6 prosenttia. Myös 15–24-vuotiaat nuoret lasketaan kuuluvaksi työvoimaan, ja heidän keskuudessaan työttömyysaste oli jopa 39 prosenttia toukokuussa 2020. (Suomen virallinen tilasto: Työvoimatutkimus 2020). Työttömyysluvut jatkoivat kasvua talvikaudella 2020–2021 (Suomen virallinen tilasto: Työvoimatutkimus 2021).

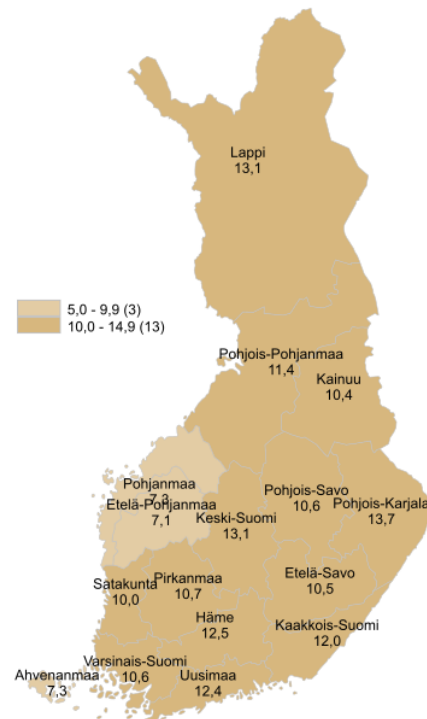
Työllisyystilanne heikkeni erityisen voimakkaasti ravitsemispalvelualalla. Työllisyystilanteen voimakkaaseen heikkenemiseen vaikutti tavanomaisen sesonkivaihtelun lisäksi merkittävästi maailmanlaajuinen koronavirus-pandemia, ja sen etenemisen hidastamiseksi valtioneuvostosta annetut suositukset ja määräykset. Ravitsemis- ja matkailualaa koskevat rajoitukset ja ohjeet ovat sisältäneet rajoituksia ravintoloiden aukioloaikoihin ja asiakasmääriin maakuntakohtaisesti. Myös matkustamista, joka liittyy läheisesti ravitsemispalveluihin ja vaikuttaa asiakasvirtoihin, on valvottu sisärajoilla tehostetusti. (Tietoa koronaviruksesta 2021.)

Syyskauden 2021 aikana koronarokotuskattavuuden vahvistuessa sekä torjuntatoimenpiteistä saatujen positiivisten tulosten myötä ihmisten toiveikkuus kasvoi ja sen myötä myös liikkuminen, kaupankäynti ja työllisyys vilkastuivat. Jo huhtikuussa 2021 ilmoitettiin tarjolle 76 000 uutta avointa työpaikkaa eli 26 000 enemmän kuin edellisen vuoden huhtikuussa. Työttömyysaste asettui 9,6 prosenttiin. (Suomen virallinen tutkimus: Työvoimatutkimus 2021.). Työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) laskentakaavan mukaan työttömien työnhakijoiden osuus toukokuussa 2021 oli 11,4 prosenttia työvoimasta. (Työllisyyskatsaus toukokuu 2021).



Kuvio 3. Työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta ELY-keskuksittain toukokuussa 2021.  
(TEM Työnvälitystilasto / Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto)

**Työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta ELY-keskuksittain**



TEM Työnvälitystilasto / Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Kaksi työvoimaa ja työttömyysastetta tutkivaa keskeistä virallista tahoa Suomessa ovat Tilastokeskus ja Työ- ja elinkeinoministeriö TEM. Tilastokeskus laatii työvoimatutkimuksen, jota kutsutaan Suomen viralliseksi tilastoksi, koska se kansainvälisesti vertailukelpoisena tutkimuksena tuottaa viralliset työttömyysluvut. Työ- ja elinkeinoministeriö puolestaan tuottaa Työnvälitystilaston. Näiden kahden tahon julkisuuteen ilmoittamat luvut poikkeavat hieman toisistaan. Esimerkiksi toukokuussa 2021 Suomessa työttömyysaste oli Tilastokeskuksen laskutavan mukaan 9,6 %, kun taas Työ- ja elinkeinoministeriö ilmoitti työttömien työnhakijoiden osuudeksi 11,4 prosenttia työvoimasta. Erot luvuissa selittyvät erilaisella tavalla käyttää lähdettä. TEM:n Työnvälitystilaston lähteenä on TE-toimistojen asiakasrekisteri, kun taas Tilastokeskuksen työvoimatutkimus on otostutkimus. Myös tavassa määrittellä työtön näiden kahden toimijan välillä on eroa. Tilastokeskuksen käyttämä määrittely työttömyydestä on tiukempi kuin Työ- ja elinkeinoministeriön. (Työllisyyskat-saus toukokuu 2021).

Haastavassa ja alati muuttuvassa työllisyystilanteessa erityisesti vammaiset sekä muut erityisen tuen tarvitsijat ovat joutuneet työnhakijajonon hännille (Irjala 2017, 309). Myös työvoiman ulkopuolella olevien piilotyöttömien määrä on kasvanut. (Suomen virallinen tilasto: Työvoimatutkimus

2020). Työnhakijan on vaikea piirtää itselleen selkeää toimintasuunnitelmaa työmarkkinatilanteessa, jossa samanaikaisesti puhutaan noin kymmenen prosentin työttömyysasteesta ja toisaalta työvoimapulasta, joka kohdistuu tiettyihin ammatteihin ja maantieteellisiin alueisiin. Osa työnhakijoista tarvitsee työllistymiseen ja työssä pärjäämiseen erityisiä tukitoimia. Erilaiset sairaudet, vammat tai oppimisen vaikeudet sekä puutteellinen suomen kielen taito aiheuttavat lisätuen tarvetta. Tukitoimia voivat olla ohjaus ja tuki työnhakuprosessissa, tavanomaista perusteellisempi työhön perehdyttäminen, työtehtävien räätälöinti tai työympäristön ja työajan tai työtuntien määrän mukauttamien. Vammaisten ja erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työpanoksen saaminen käyttöön on yhteiskunnallisesti ja sosiaalisesti hyvin merkittävä asia. Työ- ja elinkeinoministeriön työelämän laadun ja tuottavuuden parantaminen työpaikoilla -ohjelma piti tätä yhtenä tärkeimmistä tavoitteista. Kyseessä on työllisyyden ja osaamisen edistämiseen sekä sosiaaliseen osallisuuden liittyvä kehittämishanke, jota on rahoitettu Kestävää kasvua ja työtä 2014–2020 – Suomen rakennerahasto –ohjelmasta. Ohjelman ESR-toimilla on pyritty tukemaan työelämän kehittämistä, työllisyyttä, osaamista, yhdenvertaisuutta ja osallisuutta. (EU:n alue- ja rakennepolitiikan ohjelmaehdotus Uudistuva ja osaava Suomi 2021–2027 lausuntokierrokselle -tiedote 2021.) Työllisyyden, yhdenvertaisuuden ja osallisuuden kehittämistavoite on erinomainen ajatellen, että vammaisista tai pitkäaikaissairaista työnhakijoista on perinteisesti ollut merkittävä osa työttöminä. Nykyinen tilanne, jossa monet vammaiset tai pitkäaikaissairaajat työnhakijat ovat joko työvoiman ulkopuolella, työllistymistä edistävissä palveluissa tai lomautettuina, (Lämsä 2015, 3–5.) on ristiriidassa inkluusiivisen yhteiskunnan ideaalin kanssa.

### **3.1 Työvoimapula ravitsemispalvelualalla**

Talouden nousukausilla nousee usein esiin työvoimapulan käsite. Ammattitaitoisen ja motivoituneen työvoiman saatavuus saattaa muodostua haasteeksi työllisyystilanteen kohentuessa ja kaupankäynnin vilkastuessa. Työvoimapulasta puhuttaessa useinkaan kyse ei ole yleisestä työvoiman vähyydestä kysyntään nähden, vaan rekrytointiongelmien liittyvät tietyn ammattiryhmän osaajien vähyyteen. Suomessa työttömiä on paljon samaan aikaan kun avoimia työpaikkoja on kasvava määrä. Työmarkkinoilla puhutaan työvoimakapeikoista, kun työvoiman saatavuudessa on ongelmia tietyillä toimialoilla tai tiettyjä ammattiryhmiä koskien. Avoimet työpaikat ja tarjolla oleva työvoima eivät syystä tai toisesta kohta. Kyse voi olla ammatillisesta kohtaamattomuudesta tai työmarkkinoiden alueellisesta epätasapainosta. Joskus kyse on ajoituksesta, työvoimapula koskettaa lyhyehköä aikaväliä. Väestön ikääntyminen ja huoltosuhteen muuttuminen herättävät huolta

työvoiman riittävydestä myös pidemmällä aikavälillä. Kysynnän ja tarjonnan muutosten tulisi heijastua palkkoihin sekä työolojen parantamiseen, jota pidetään hyvänä keinona houkutellessa työntekijöitä ja vähentää henkilöstön vaihtuvuutta. (Kauhanen 2021.)

Tilastojen ja asiantuntijaennusteiden perusteella työvoiman tarve ja tulevaisuuden näkymät työmarkkinoilla vaihtelevat laajasti ammattialoittain ja talousalueittain maan sisällä. Ammattibarometrin 2021 / I mukaan tämän opinnäytetyön kontekstina olevalla ravitsemispalvelualalla on yhä kasvava työvoimapula. Kohtaanto-ongelma liittyy sekä osaamiseen ja ammattitaitoon että alueellisiin rakennekysymyksiin ja siitä näkyvänä signaalina ovat täyttämättä jääneet ja jäävät työpaikat. Esimerkiksi 1990-luvun syvän laman jälkeen työvoiman kysynnän rakenteessa syntyi suuri muutos. Laman työttömiksi jättäneiden työnhakijoiden osaaminen ja laman jälkeen syntyneet työpaikat eivät vastanneet toisiaan. (Kauhanen 2021.)

Pula osaavasta ja motivoituneesta työvoimasta ei kuitenkaan aina selitä rekrytoinnin haasteita. Taustalla olevat syyt voivat liittyä myös avoinna olevien työpaikkojen laatuun, mm. palkkaus voi olla yksi syy rekrytointivaikeuksien taustalla. Vuoden 2020 alussa avointen työpaikkojen ja työttömien välinen trendiluku oli korkeimmillaan, jolloin yhtä työtöntä kohti oli noin 0,3 työpaikkaa, mikä ei viittaa työvoimapulaan. (Kauhanen 2021.) Larja raportoi vuonna 2019 työvoiman hankinnasta, ja hänen mukaansa työnantajat katsovat rekrytointiongelmien taustalla olevan useita eri tekijöitä. Yleisimpinä syinä pidetään henkilöstön osaamisvajeeseen liittyviä syitä kuten riittämätöntä koulutusta, olematonta työkokemusta tai puutteita muissa työn vaatimissa taidoissa. Työvoimatoimistojen näkemyksissä rekrytointiongelmien taustalla painottuivat avointen työpaikkojen ominaisuuksiin liittyvät syyt. (Larja 2019.)

Maritta Pohls kirjoittaa hotelli- ja ravintolahenkilökunnan historiaa käsittelevässä teoksessaan (2016, 10), että pula ammattitaitoisesta työvoimasta on ollut ravintola- ja cateringalan kiusana jo kieltoain ajoista alkaen (1919–1932), jolloin isäntävaltaisessa taloudessa ruoka- ja yösijapalkalla elävät palvelustyöntekijä muuttuivat palkkatyössä käyväksi työvoimaksi. Hän mainitsee alan haasteiksi erityisen matalat palkat, työn raskauden sekä fyysisesti että psyykkisesti, edunvalvonnan puuttumisen sekä olemattoman koulutuksen alan työtehtäviin ja alan työntekijöiden vähäisen arvostuksen. Alalle jouduttiin töihin usein heti rippikoulun jälkeen, kun varattomien perheiden lapset lähetettiin maailmalle elantoansa tienaamaan. Ravintoloita pidettiin useasti syntisinä paikkoi-

na, jolloin työntekijä sai herkästi huonon naisen leiman. (Pohls 2016, 13–14.) Alan henkilöstöä leimasi vahvasti nuoruus ja työsuhteita tilapäisyys. Ammattitaitoista työvoimaa oli vaikea löytää ja osaavimmat vaihtoivat alaa heti tilaisuuden tullen. (Pohls 2016, 76.) Kielto lain päätyttyä n. 80 % alalla työskennelleistä toimi kansakoulupohjalta tai jopa sitäkin vähäisemmällä koulutuksella. Hotelli- ja ravintolakoulu perustettiin vuonna 1935. (Pohls 2016, 40.)

Ammatillisessa koulutuksessa alalle hakeutuvien määrät ovat pienentyneet nopeasti. Ravitsemisalan ammattiopintojen suosion hiipumisesta on tullut valtakunnallinen ongelma. Matkailu- ja ravintola-alan etujärjestö MaRa ry:n tilastoinnin (2019) mukaan majoitus- ja ravitsemisalan koulutuksen suosio on valtakunnallisesti laskenut lähes kahdellatuhannella hakijalla reilun viiden vuoden aikana. Osittain tilanteeseen vaikuttanee se, että ikäluokat pienenevät koko ajan. (Rantala 2019.) Myös Z-sukupolven käyttäytyminen opiskelijoina ja työntekijöinä poikkeaa aiempien sukupolvien toiminnasta. Z-sukupolven henkilöt ovat usein innovatiivisia ja haluavat rohkeasti tuoda esiin ja jatkojalostaa ideoitaan. Arvot ovat useimmiten samoja kuin Y-sukupolvella, mutta aivan uudella tavalla järjestyksessä. Z-sukupolvella ura ja menestys jäävät tärkeysjärjestyksessä ystävien kanssa vietetyn vapaa-ajan taakse. (Tienari & Piekkari 2011, 36–37.)

Ravintola- ja catering-alan perustutkintokoulutukseen hakeutuu paljon vähemmän nuoria kuin paikkoja olisi tarjolla. Ammatillisen toisen asteen koulutuksen paikkoja on leikattu radikaalisti alkua vuodesta 2014. Aloituspaiikat ovat vähentyneet tähän mennessä 4 500:sta 2 600:een, ja nämäkin aloituspaiikat täyttyvät yhteishaussa vain noin puoliksi. Vuoden 2021 aloituspaiikka- ja hakijamäärä on toistaiseksi tilastoitujen vuosien pienin, 2 600 paikkaa, ja 1 305 hakijaa. Vuoden 2022 hakijamäärästä ei ole vielä tilastotietoa, sillä yhteishakuaika on käynnissä, mutta hakijamäärät vaikuttavat yhä pienenevän. Toimialan kiinnostavuus uusien työntekijöiden silmissä on heikentynyt erityisesti, kun sen haavoittuvuus on käynyt vahvasti ilmi koronapandemian aikana. Restelin ketjujohtaja Kristiina Helanne on Aromi-lehden haastattelussa (6/21) kuvaillut muutosta jopa radikaaliksi negatiiviseksi käänneeksi. Aiemmin oli vallalla ajatus, että ravitsemisalalla löytyy aina töitä, ainahan ihmiset syövät ja juovat, mutta nyt tämä uskomus on särkynyt. Lisäksi alalla on pelkona, että iso osa ammattitaidosta jää palaamatta alalle nyt kun alan ammattilaiset ovat pitkien lomautusten ja työttömyysjaksojen aikana hakeutuneet muualle työhön tai opiskelemaan.

Palkkaus ja työajat ovat ravitsemispalvelualalla epäsuotuisat moneen muuhun toimialaan verrattuna. (Nelimarkka 2021.) Alan matalat palkat suhteessa työn vaativuuteen ja rasittavuuteen sekä epämukaviin työaikoihin nähdäänkin yhtenä syynä alan työvoimapulaan. Lisäksi sesonkiluonteisuus sekä runsas vuokratyöfirmojen vaikutus alalla haittaa työhön sitoutumista. (Collin 2019).

Myös koronaviruspandemia ja yritykset estää taudin leviämistä ovat vaikuttaneet voimakkaasti juuri ravitsemispalveluun. Koronan leviämisen rajoittamistoimenpiteiden seurauksena ravitsemisalalla on jouduttu lomauttamaan, jopa irtisanomaan, paljon henkilöstöä, jolloin väkeä on siirtynyt muille aloille töihin tai opiskelemaan. Samanaikaisesti yhä useammat alan ammattilaiset ovat siirtyneet tai siirtymässä eläkkeelle. Jo ennen koronaa ammattitaitoisen työvoiman saatavuus oli kriittisiä erityisesti kokin ja tarjoilijan ammateissa, ja koronan vuoksi työvoimapula ja epävarmuus alalla on vain kasvanut entisestään. (Ojajärvi 2021, Aaltonen 2021.)

Palveluala kokonaisuudessaan on Suomen kansantaloudelle merkittävä työllisyyden ja talouskasvun kannalta. Ravintolaelinkeinon yhteinen huolenaihe nyt ja erityisesti koronapandemian jälkeiseen tulevaisuuteen valmistauduttaessa on alan ammattitaitoisen työvoiman saatavuus. Alan tulevaisuudesta puhuttaessa alan houkuttelevuus työnantajana ja työvoiman saatavuus nousevat aina esiin. Ennustus työvoimakadosta näyttää toteutuvan. Moni alue Suomessa on voimakkaasti riippuvainen matkailusta ja samaan klusteriin kuuluvista palveluista kuten ravintola-, puhtaanapito- ja tapahtumapalvelut. Palvelutarjontaa voi merkittävästi vaikeuttaa se, ettei päteviä työntekijöitä saa enää houkuteltua alalle töihin. Työvoimapula voi johtaa palvelujen karsimiseen ja laadun heikkenemiseen. (Ravintola-alan kasvu uhkaa tukehtua työvoimapulaan -pääkirjoitus 2021.)

Toisaalta poikkeukselliset ajat globaalin pandemian kourissa ovat haavoittuvuuden ohella näyttäneet, miten joustavasti ja nopeasti ravitsemispalvelualalla pystytään reagoimaan ja miten toimintakyky ja elinkelpoisuus on mahdollista säilyttää myös kriisin keskellä. Ala tarjoaa myös runsaasti kehittymisen mahdollisuuksia esimerkiksi katu- ja pikaruokaan gastronomiaan sekä tapahtumajärjestämisen puolelle. Osalle ravitsemisalan ammatteihin hakeutuvista kyseessä on suorastaan intohimo ja rakkaus ruokaan ja palveluun, kutsumusammatti. Ala tarjoaa myös joustavia työllistymisen mahdollisuuksia joko sesongeittain tai pidemmän urapolun rakentamiseen. Ravintolatoiminnassa käsityön määrä ja omavalmistusaste ovat kasvaneet ja samaan aikaan asiakkaiden tietämys ja har-

rastuneisuus ovat vahvistuneet, mikä tekee ravintolasta aiempaa mielenkiintoisemman ja opettavaisemman paikan työskennellä.

### 3.2 Työvoimapulaa korjaavia toimenpiteitä

Tilanne vaatii matkailu- ja ravintola-alan toimijoilta uudenlaista asennoitumista. Alan vetovoimatekijöiden korostamisen lisäksi on tehtävä myös muita toimenpiteitä niin yritysten kuin valtiovalankin tasolla, jotta alan imago kehittyy myönteisemmäksi ja ammattitaitoista ravitsemis- ja matkailualan työvoimaa on saatavissa tulevaisuudessa riittävästi. Vähentynyt työvoimareservi pakottaa työnantajia houkuttelemaan pätevää ja koulutettua työvoimaa entistä paremmilla työehdoilla ja palkoilla. Ala on erittäin verotettu, mikä vaikuttaa luonnollisesti myös yritysten kykyyn maksaa palkkaa. Palkkausta tulisi kuitenkin parantaa alan vetovoimaisuuden vahvistamiseksi. Alan toimijat näkevät esimerkiksi arvonlisäveron alennuksen yhtenä sellaisena työkaluna, joka toisi lisää kysyntää alalle ja väljyyttä tuloslaskelmiin. Lisäksi ravintola-alan toimijat kääntävät katseet alkoholiverotusratkaisuihin pohtiessaan sitä, millä tavoin ravintola-alan liiketoiminnan katetta voitaisiin vahvistaa niin, että palkkatason korjaaminen olisi mahdollista pidemmällä tähtäimellä ja pysyvästi. Palkkatason korjaaminen edellyttää tiivistä yhteistyötä kaikkien alan toimijoiden kesken sekä valtiovalan toimenpiteitä. Myös lyhyempikestoisten ja epäsäännöllisten työtehtävien vastaanottaminen voi olla työntekijän näkökulmasta haastavaa muodostaessaan kannustinloukun, mistä syystä alalla jää työtä tekemättä. Tähän pitäisi löytää byrokratiaa helpottava ratkaisu niin, että työn vastaanottaminen olisi aina taloudellisesti kannattavaa. Työvoimapulan taustatekijät tulisi selvittää perinpohjaisesti ja kohdentaa korjaavia toimenpiteitä juurisyihin. Työhön tarvitaan motivoituneita ja osaavia ihmisiä. Yritykset eivät pysty kehittämään toimintaansa, saati laajenemaan ilman ammattitaitoista henkilökuntaa. (Nelimarkka 2021, Ojutkangas 2020, Ravintola-alan kasvu uhkaa tukehtua työvoimapulaan -pääkirjoitus 2021.)

Työmarkkinoiden ulkopuolella on piilotyöttömiä sekä työhaluisia osatyökykyisiä henkilöitä. Vuonna 2019 tehdyn tutkimuksen mukaan työmarkkinoiden ulkopuolella oli jopa kolmannes 15–74-vuotiaasta väestöstä. Katse kannattaa kohdistaa myös piilotyöttömiin etsittäessä työvoiman ulkopuolella olevaa työvoimareserviä. Työvoiman ulkopuolella on henkilöitä, jotka haluaisivat ansio-työtä ja voisivat ottaa työn vastaan kahden viikon sisällä, mutta eivät kuitenkaan ole etsineet työtä aktiivisesti lähimenneisyydessä. Työvoimatutkimus katsoo tällaiset henkilöt piilotyöttömiksi. (Työvoiman ulkopuolelta ja piilotyöttömyydestä töihin ja työnhakuun – neljä hyvää vuotta ennen kriisiä

-artikkeli 2020.) Työvoiman ulkopuolella oleviin lasketaan myös terveydellisistä syistä vailla työtä olevat osatyökykyiset henkilöt. Suomessa vammaiset henkilöt ovat mukana työelämässä muita Euroopan maita harvemmin; osatyökykyisten työllisyysaste on Suomessa varsin matala. Esimerkiksi elokuun lopussa 2018 oli yli 30 500 työhaluista pitkäaikaissairaaksi tai vammaiseksi merkittyä työnhakijaa. (Osatyökykyiset ovat merkittävä työvoimapotentiali 2020.)

Ravitsemispalvelualalla toivotaan pahenevaan työvoimapulaan ratkaisua maahanmuutosta. Maahanmuuttajaväestö on heterogeeninen ryhmä, ja useat yksilölliset ja yhteiskunnalliset taustatekijät kuten kotoutumiskoulutus sekä talous- ja työmarkkinatilanne sekä taloussuhdanteet maahanmuuttoa seuranneina lähivuosina vaikuttavat maahanmuuttajien työllistymiseen. Osa maahanmuuttajista ei työllisty edes matalan palkkatason tehtäviin. Maahanmuuttajat samoin kuin kanta- väestöön kuuluvat kouluttamattomat tai matalasti koulutetut henkilöt työelämässä ovat usein erityisen tuen tarpeessa työtehtävissään sekä alttiimpia suhdannevaihteluille. Toisaalta monikulttuurisen työyhteisön on havaittu tuovan taloudellisia hyötyjä yrityksille, sillä henkilöstön diversiteetin on havaittu edistävän innovatiivisuutta ja sopeutumiskykyä. Lisäksi maahanmuuttajat ovat myös kuluttajia, joten maahanmuutto lisää kansantalouden kokonaiskysyntää, mikä puolestaan vaikuttaa positiivisesti kaikkiin talouden toimijoihin. Maahanmuutto helpottaa työvoimapulaa kuitenkin vain siinä tapauksessa, että maahan tulevat ovat työikäisiä ja innokkaita astumaan työelämään. (Lehmijoki & Ojutkangas 2019.) Matkailu- ja ravitsemisalalla ei uskota pärjäävän tulevaisuudessa ilman työvoimaperäistä maahanmuuttoa. Jo maassa olevan maahanmuuttajataustaisen väestön lisäksi on apua työvoimapulaan haettu kansainvälisestä rekrytoinnista, jota on harjoitettu muun muassa ravintola-alalla ja hoiva-alalla jo lähes kymmenen vuoden ajan. Kansainvälisen rekrytoinnin tulee tapahtua eettisesti ja sen onnistumisen edellytys on laadukas ja oikeaan osuva ennakointityö. Työn ja toimeentulon jatkuvuus on keskeinen asia rekrytointiprosessissa. Näköalattomuus vaikeuttaa merkittävästi ratkaisujen tekemistä ja sitoutumista. (Nelimarkka 2021.)

Työvoimapula-aiheisessa keskustelussa tulee huomioida myös, että Suomessa on mittavat työvoimareservit työelämän ulkopuolella: työkyvyttömyyseläkkeellä on noin 200 000 henkilöä, ja työkyvyttömyyseläkeläisten määrä kasvaa noin 20 000 henkilön vuosivauhtia. Lisäksi pitkäaikaissairaaksi tai vammaiseksi merkityjä työttömiä työnhakijoita oli yli 30 500 vuoden 2018 syksyllä. Vajaalla kahdella miljoonalla suomalaisella, siis yli puolella työikäisistä, on jokin pitkäaikaissairaus tai vamma. Heistä 600 000 kokee sairauden tai vamman vaikuttavan työn tekemiseen tai työllistymismah-

dollisuuksiin. Heitä kutsutaan osatyökykyisiksi tai vajaatyökykyisiksi. Näistä työelämän ulkopuolella olevista henkilöistä 65 000 olisi halukkaita työskentelemään. (Osatyökykyiset ovat merkittävä työvoimapotentiaali 2020.) YK:n vammaisten ihmisten oikeuksia koskevan sopimuksen (2016) mukaan vammaisilla henkilöillä on yhdenvertainen oikeus työhön. Sopimuksen keskeinen kantava ajatus on osallisuus. (Valtiosopimus 27/2016.) Kehitysvammaisia henkilöitä Suomessa on noin 50 000. Heistä työikäisiä on noin 30 000. Suuri osa työkyvyttömyyseläkkeellä olevista kehitysvammaisista haluaisi työskennellä joko kokoaikaisesti tai osa-aikaisesti, mutta vain reilu kaksi prosenttia heistä on mukana työmarkkinoilla. Vammaisten ja pitkäaikaissairaiden ihmisten työllistyminen olisi monestakin lähestymiskulmasta katsoen kansantaloudellisesti edullinen ratkaisu. (Kehitysvammaliiton Näkemykset YK:n Vammaisten Oikeuksien Sopimuksen Toteutumisesta Suomessa 2020.)

Etsittäessä ratkaisuja työvoimapulaan sekä YK:n vammaissopimuksen käytäntöönpanon myötä on laajemminkin herätty pohtimaan sosiaalisen vastuullisuuden ja osallisuuden teemoja, joista yksi on oikeus tehdä työtä. Tavoitteena on inklusiivinen yhteiskunta, jonka voidaan määritellä tarkoittavan sellaista yhteiskunnan rakentamisen tapaa ja päämäärää, jossa jokaisella kansalaisella on osallisuuden ja toimijuuden mahdollisuus. (Niemelä 2019, 69–72.) Inklusion haasteista puhuttaessa kyseessä voi olla yksittäinen ongelma tai laajempi yhteiskunnallinen ilmiö, jollaiseksi voidaan nähdä osatyökykyisten ihmisten jääminen työmarkkinoiden ulkopuolelle. Onko yhteiskunnallamme varaa antaa työikäisten osatyökykyisten syrjäytyä työmarkkinoilta? Myös osatyökykyiset – ovat rajoitteet sitten fyysisiä, psyykkisiä tai vaikkapa kulttuurisia tai kielitaidosta johtuvia – on huomioitava työvoimareserviä arvioitaessa. Viime vuosina osatyökykyisten työttömien määrä on vähentynyt, mikä tarkoittaa yhteiskunnalle miljoonien eurojen säästöjä työttömyydestä aiheutuvien kustannusten pienentyessä. Sosiaalisen vastuullisuuden näkökulmasta ajatellen tuo työllistyminen osatyökykyiselle henkilölle hyvinvointia ja onnellisuutta vahvistavan osallisuuden lisäksi paremman toimeentulon ja eläkkeen purkaen tuloloukkuja. (Asenteet ja työmarkkinat ovat muuttuneet: Osatyökykyisillä on nyt töitä n.d.)

### **3.3 Rekrytointi monivaiheisena prosessina**

Työmarkkinoilla on ollut käynnissä rakennemuutos jo yli viidenkymmenen vuoden ajan. Suomi on ollut pitkään, aina 1960-luvulle asti, maatalousvaltainen maa. Väestöstä merkittävä osuus ansaitsi elantonsa pienviljelijöinä. Kaupungistumiskehitys tapahtui suhteellisen myöhään, koska alkutuotannon nostaminen maanlaajuisesti tärkeimmäksi elinkeinoksi jarrutti teollistumista ja kaupungis-



tumista. 1960-luvulle tultaessa Suomessa siirryttiin suoraan maatalousyhteiskunnasta palveluyhteiskunnaksi teollisuuden kehityksen raahatessa perässä työvoiman määrässä mitattuna. (Työ- ja elinkeinoministeriön näkemys Suomen työmarkkinoista: Työmarkkinoiden nykytila, kehitysnäkymät ja tavoitetila 2019.) Nämä rakennemuutokset vaikuttavat rekrytoinnin lähtökohtiin nykyisillä työmarkkinoilla. Esimerkkeinä voidaan mainita kohtaanto-ongelma, osaajapula, piilotyömarkkinoiden kasvu sekä digitalisaatio, robotiikka ja globalisaatio. Yritysten kilpailukyky perustuu osaamiseen ja siihen, miten osaamista käytetään ja kehitetään sekä millä aikajänteellä osaaminen uudistuu. (Rekrytointistrategia 2018.)

## **Rekrytointi**

Rekrytointi on prosessi, joka muodostuu toimenpiteistä ja tapahtumista, joiden avulla toteutetaan onnistunut henkilövalinta avoimeen toimeen. Rekrytoinnissa yritykseen palkataan työvoimaa (Strömmer 1999, 242). Rekrytointi sisältää paljon muutakin kuin työsopimuksen solmimisen työnantajan ja työntekijän välillä ja siitä seuraavan työvelvoitteen ja palkanmaksuvelvoitteen. Se on laaja prosessi, joka onnistuessaan tarjoaa sekä rekrytoivalle yritykselle että uudelle työntekijälle paljon hyötyjä, jopa turvaverkkomaisen rakenteen elämässä. Rekrytointiprosessi pitää sisällään myös henkilövalinnan jälkeen käynnistyvän uuden työntekijän perehdyttämisen ja työyhteisöön integroimisen. Laadukas rekrytointiprosessi on suunnitelmallinen ja arvostettu osa liiketoimintaa, jonka perusta on hyvä suunnittelu, rekrytoinnin kriteerien määrittely ja työnantajamielikuvan ymmärtäminen. (Markkanen 2002, 5–6, Viitala 2013, 50–51; Österberg 2014, 25–27.)

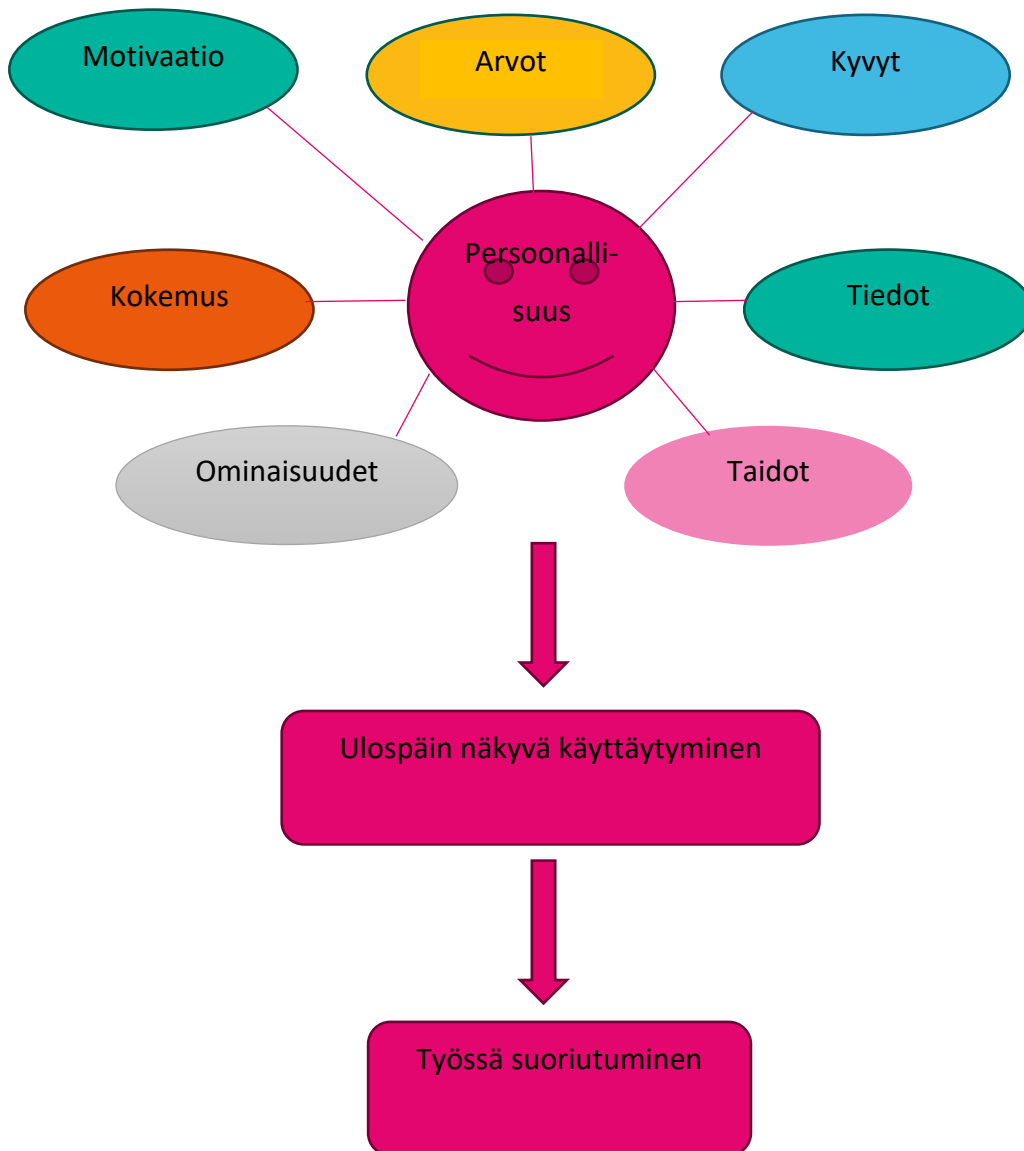
## **Rekrytoinnin kulmakivet**

Rekrytointiprosessissa kulmakiviä ovat rekrytoinnissa tavoitteeksi asetetut kompetenssit ja kriteerit, jotka määrittelemällä pyritään saamaan avoimeen toimeen sopivin mahdollinen hakija. Kompetenssit ovat henkilön näkyväksi tulevaa toimintaa, joka muodostuu henkilön tiedoista, taidoista, kokemuksista, arvoista, motiiveista sekä ja persoonallisuudesta. Näistä muodostuu työssä suoriutuminen. Rekrytointikriteereillä taas tarkoitetaan kompetenssin lisäksi joitakin avoimena olevan työtehtävän edellyttämiä yksittäisiä taitoja. (Salli & Takatalo 2014, 17–18.) Lisäksi prosessissa on keskeisessä roolissa viestintä sisältäen muun muassa rekrytointi-ilmoitukset sekä rekrytointikanavat, yhteydenpidon hakijoihin ja haastattelut. Viestinnän tulee olla tiivistä ja suunniteltua. Työnantajamielikuvalla on merkittävä rooli rekrytointiprosessin onnistumisessa. Hyvä työnantajamielikuva lisää hakemusten määrää, henkilöstöllä on positiivinen asenne työhönsä ja henkilöstön vaihtuvuus

on maltillista. Sen sijaan kielteinen työnantajamielikuva organisaatiosta syntyy suhteellisen nopeasti, jos viestintä on heikkoa ja puutteellista. (Salli & Takatalo 2014, 10–13.)

Kuvio 4. Kompetenssin elementit.

(Mukaellen Salli & Takatalo 2014, 18)



Avoimen työtehtävän tehtävänkuvan määrittely mahdollisimman selkeästi auttaa kohtuullistamaan rekrytointiprosessissa kuluvaa aikaa. Kiinnostuneet hakijat pystyvät arvioimaan omia edellytyksiään paremmin suhteessa tehtävän vaatimuksiin ja kohdentamaan hakemuksensa oikein, kun tarjolla oleva tehtävä on kuvattu realistisesti, läpinäkyvästi ja selkein kriteerein. Kriteereitä määriteltäessä on syytä muistaa oikea taso ja kohtuus; ei vaadita liikaa. Kriteerit ja esimerkiksi vaadittava koulutustaso riippuvat tietysti siitä, minkälaiseen toimeen henkilöä haetaan. Kriteereitä määriteltäessä on osattava priorisoida niitä ja toisaalta myös osattava tinkiä

niistä. (Koivisto 2004, 41, 45–46.) Kriteereitä kannattaa pohtia myös arvojen näkökulmasta: jokainen uusi työntekijä tuo organisaatiolle lisäarvoa antaessaan osaamisensa yrityksen hyväksi. (Valvisto 2005, 28–29.)

### **Viestintä vaikuttaa työnantajamielikuvaan**

Positiivista työnantajamielikuvaa vahvistaa sellainen laadukas rekrytointi-ilmoitus, joka herättää lukijan mielenkiinnon ja tulee todella luetuksi. Rekrytointi-ilmoitusten tulee olla houkuttelevia: ne ovat osa organisaation markkinointia. Rekrytointi-ilmoituksen tehtävänä on tavallaan myydä avoin työpaikka hakijalle. Millaisella rekrytointi-ilmoituksella ja mitä kanavaa käyttäen tavoitetaan parhaiten potentiaaliset työnhakijat, on varsin olennainen kysymys. Hyvän työpaikkailmoituksen ominaisuuksiin luetaan muun muassa selkeys ja houkuttelevuus ja sitä laadittaessa on pohdittu oikean kohderyhmän tavoittamista: mitä kanavia hyödynnetään, minkälaista kieltä ilmoituksessa käytetään, mitä ja kuinka paljon yrityksestä kerrotaan. Työnantajamielikuvaa rakennetaan ilmoituksella, jossa kuvataan avoin tehtävä realistisesti ja samaan aikaan houkuttelevasti ja selkeästi. Käytännönläheinen ja aito tehtäväkuvaus realistisin kriteerein todennäköisesti lisää niitä hakijoita, jotka ovat todella kiinnostuneita tehtävästä. (Hyppänen 2013, 201.)

Tiivis, mahdollisimman reaaliaikainen, selkeä, kohtelias ja ystävällinen viestintä on kaikessa liiketoiminnassa tärkeää, niin myös rekrytointiprosessissa. Yksinkertaisilla viestinnän toimenpiteillä luodaan luottamusta. (Salli & Takatalo 2014, 10–13.) Ajantasainen tiedottaminen on tärkeää läpi koko rekrytointiprosessin; aktiivinen ja asiallinen viestintä vahvistaa positiivista mielikuvaa työnantajasta (Honkaniemi ym. 2006, 151; Vaahtio 2007, 129–130; Salli & Takatalo 2014, 109). Nykyään työnantajat ovat ymmärtäneet rekrytointiprosessin sujuvuuden ja vuorovaikutteisuuden olevan merkittävä monessakin mielessä, eikä vähiten imagokysymyksenä. (Kattelus, Tammeaid & Jokinen 2002, 47–48.) Mikäli viestintää laiminlyödään, se vaikuttaa kielteisesti hakijan työnantajamielikuvaan ja hänen luottamuksensa ja mielenkiintonsa avointa tointa ja organisaatiota kohtaan heikenee. (Salli & Takatalo 2014, 10–13.)

### **Rekrytointikanavat**

Rekrytointikanavien valinta on strateginen linjaus samoin kuin linjaukset esimerkiksi halutun koulutustason suhteen, rekrytointivastuu organisaatiossa ja ulkopuolisten rekrytointipalvelujen hyö-

dyntäminen. Moni organisaatio käyttää nykyään etupainotteista rekrytointia, jolla tarkoitetaan opiskelijoille suunnattuja tilaisuuksia tutustua organisaatioon. Tavoitteena on vahvistaa myönteistä mielikuvaa työnantajasta ja jakaa tietoa tarjolla olevista työtehtävistä. Etupainotteiseen rekrytointiprosessiin kuuluvia tilaisuuksia ja tapahtumia ovat esimerkiksi työssäoppimis-, harjoittelu- ja kesätyösopimukset, yritysvierailut, avoimet ovet -tapahtumat, työelämän ja oppilaitoksen yhteiset projektit sekä opinnäytetyötoimeksiannot. (Viitala 2013, 103–104.)

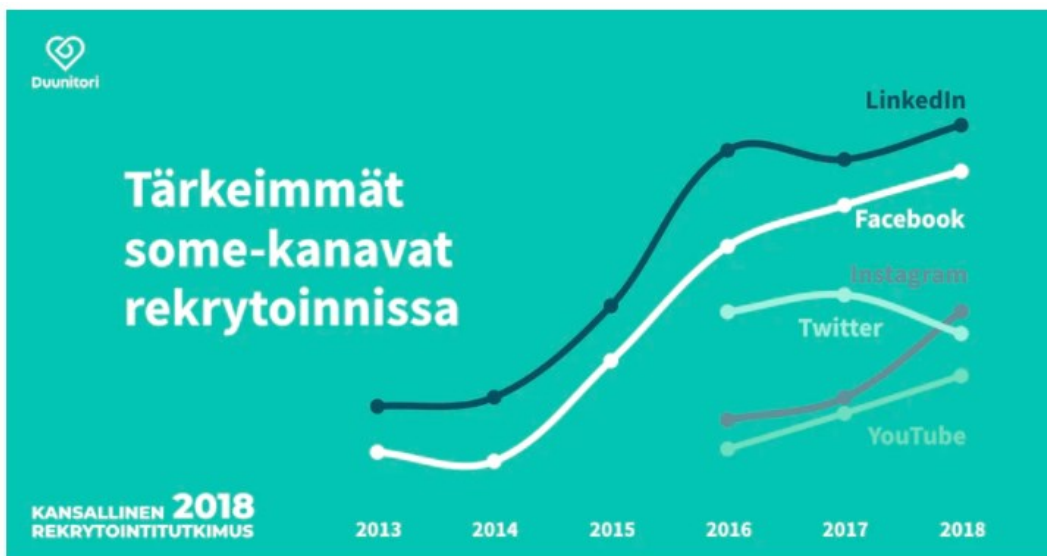
Sopivia alustoja rekrytointi-ilmoituksille ovat sanomalehdet, ammattialan lehdet, internetin työpaikkasivustot, henkilöstövuokrausfirmat, rekrytointimesurit, televisio, radio, organisaatioiden omat kotisivut ja ilmoitustaulut, rekrytointikonsultit, oppilaitosyhteistyö mm. oppilaitosten ilmoitustaulut ja internetsivut ja oppilaitosvierailut sekä monien oppilaitosten ja opiskelijajärjestöjen omat rekrypalvelut, rekrytoivan yrityksen henkilöstön verkostot ja sosiaalinen media. (Honkaniemi ym. 2006, 46; Österberg 2015, 94–95.) Työn hakeminen tulee tehdä mahdollisimman helpoksi ilmoituksen hyvällä saavutettavuudella sekä hakijalle annettavilla selkeillä ohjeilla (Hyppänen 2013, 201). Tulkinnanvaraista, mahdollisesti lukijaa harhaan johtavaa tekstiä tulee välttää, eikä ilmoituksessa saa luvata liikaa tai epätosia asioita. Lisäksi rekrytointi-ilmoituksissa tulee varoa sellaisia termejä, jotka saatettaisiin tulkita yhdenvertaisuutta rikkoviksi tai syrjiviksi, esimerkiksi ikä- ja sukupuolikriteerien määrittely. (Honkaniemi ym. 2006, 46–47; Vaahtio 2007, 37.)

Yksi tärkeä kanava rekrytointiprosessissa ovat TE-toimistot, jotka tarjoavat palvelua paitsi työttömille työnhakijoille myös työnantajaorganisaatioille. TE-toimistojen asiantuntijat pyrkivät löytämään työttömien tai työttömyysuhan alaisina olevien henkilöiden rekistereistä sopivia henkilöitä yritysten avoimiin toimiin ja välittävät tietoa näistä paikoista työttömille työnhakijoille. TE-toimistojen valtakunnallisena ilmoituskanavana on internetportaali [www.mol.fi](http://www.mol.fi). Monet yritykset käyttävät sitä rekrytointi-ilmoituksen jakelualustana.

Sosiaalinen media on alati kasvava rekrytointikanava. Se antaa mahdollisuudet nopeaan ja laajaan levikkiin kustannustehokkaasti. Se taipuu myös helposti värien, kuvien, videoiden ja äänien käyttöön rekrytointi-ilmoituksessa. Näiden avulla ilmoituksesta saadaan kiinnostusta herättävämpi ja siihen kyetään paremmin luomaan haluttu tunnelma. Videoiden käyttö vaikuttaa myös siihen työnantajamielikuvaan, joka organisaatiosta muodostuu työpaikkailmoituksen myötä. Videossa saadaan tuotua esiin yrityksen henkilöstölleen tarjoamia mahdollisuuksia, toimintatapoja sekä yrityskulttuuria – video kertoo tarinaa. Sosiaalisen median julkaisut on helppo linkittää palveluihin,

joita ihmiset käyttävät vapaa-ajallaan. Näin voidaan tavoittaa myös passiivisia työnhakijoita ja viädä tietoa avoimista työpaikoista laajalle yleisölle varsin vaivattomasti. Työnhaku sosiaalisessa mediassa on myös perinteistä lehti-ilmoittelua huomattavasti interaktiivisempaa; sosiaalinen media mahdollistaa keskustelun. Suosituimpia sosiaalisen median kanavia ovat Facebook, LinkedIn, Twitter, Instagram ja Youtube sekä erilaiset keskustelupalstat ja blogit. (Korpi, Laine & Soljasalo 2012, 29–55, Mäkelä 2018.) Mobiililaitteet, erityisesti älypuhelimet ja niiden monet mahdollisuudet, ovat myös muuttaneet työnhakua. Mobiililaitteiden huomiotta jättäminen rekrytoinnissa aiheuttaa mitä todennäköisimmin hakijamenetyksiä. (Faragher 2016).

Kuvio 5. Tärkeimmät some-kanavat rekrytoinnissa Suomessa.  
(Duunitori, Kansallinen rekrytointitutkimus 2018.)



Passiivisella rekrytoinnilla tarkoitetaan niitä työnetsijöitä, jotka ovat lähestyneet työnantajaorganisaatiota avoimella hakemuksella ja ilmaisseet kiinnostuksensa antaa osaamisensa organisaation käyttöön, mikäli sopiva työtehtävä vapautuu tai tulee tarvetta lisäävän rekrytoinnille. Työnhakija siis ottaa yhteyttä työnantajaan työnhaun merkeissä, vaikka avointa tointa tai rekrytointia ei olisi juuri sillä hetkellä käynnissä. Tällaisesta ”työnhakijapankista” voi tarpeen vaatiessa nopeastikin löytyä sopiva henkilö, mutta toisaalta avoimet hakemukset eivät useinkaan ole kovin täsmällisiä ja kuvaavia, niin että niiden perusteella on vaikea tehdä perusteltuja rekrytointipäätöksiä, eivätkä ne vastaa laajempaan rekrytoinnin tarpeeseen. Koska epäonnistunut rekrytointi voi aiheuttaa pitkävaikutteisia ongelmia niin yritykselle kuin työntekijällekkin, on suotavaa, että rekrytoiva organisaatio panostaa prosessiin aikaa ja vaivaa, eikä sorru hätäisiin ratkaisuihin. (Vaahtio 2005, 42–44).

## Haastattelut

Rekrytointiprosessissa keskeinen toimenpide on myös haastattelu. Haastattelutilanteelle tulisi varata häiriötön aika ja paikka ja tunnelman pitäminen kiireettömänä on myös erinomainen keino saada haastattelusta enemmän irti. Erityisen tuen tarvitsija työnhakijana voi tarvita tavanomaista enemmän aikaa ajatella ja muokata vastauksiaan. Ensivaikutelmalla on puolin ja toisin suuri merkitys. Esimerkiksi aikataulussa aloittaminen on tärkeää vakuuttavan ja luotettavan ensimielikuvan syntymisessä. (Vaahtio 2007, 80; Österberg 2015, 102.) Tärkeä taito sekä haastattelijalle että haastateltavalle on kuuntelemisen taito. Myös nonverbaalinen viestintä kertoo paljon: aito läsnäolo tilanteessa on haastattelun onnistumisen edellytys. Hyvän haastattelun piirteisiin kuuluu myös tilan antaminen; kummankaan osapuolen ei tule dominoida tilannetta liikaa. Joskus organisaatioissa unohdetaan, että haastattelutilanne ja siinä tapahtuva vuorovaikutus on kaksisuuntaista: myös hakijat tekevät havaintoja ja miettivät, onko kyseessä sellainen tehtävä, jonka hakija todella haluaa ja onko organisaatio työnantajana hänen arvojensa mukainen. Haastattelussa muodostuu mielikuva siitä, onko hakija soveltuva ja aidosti motivoitunut avoinna olevaan tehtävään. Myös kysymyksille on varattava aikaa haastattelun yhteyteen. (Honkaniemi ym. 2006, 65–66; Österberg 2015, 102–107.)

Digitaalisuuden lisääntyessä työhaastattelujen toteuttamisen tavat muuttuvat. Tämän päivän trendi on videohaastattelu. Video- sekä etäyhteydellä toteutettuja haastatteluja, palavereja yms vuorovaikutteisia työtilaisuuksia on vielä lisännyt globaali koronaviruspandemia alkaen kevättalvesta 2020. Videohaastattelut ovat kustannustehokkaita sekä työnantajan että työnhakijan näkökulmasta. Videohaastattelun voi antaa ajasta ja paikasta riippumatta ja erityisesti Z-sukupolven työnhakijat ovat tottuneet videohaastatteluun ja sen tekemiseen tarvittaviin työkaluihin. (Oikotie 2014; Gentle 2014.). Videohaastattelujen avulla voidaan saada tietoa työnhakijan vuorovaikutustaidoista ja paineensietokyvystä. Videohaastattelu voidaan toteuttaa joko vapaamuotoisena esitelynä, jonka hakija itse käsikirjoittaa tai vaihtoehtoisesti hakijoille etukäteen lähetetyn kysymysrunгон pohjalle. Tärkeää on muistaa, että kysymyksiä ei saa olla liikaa – enintään neljä on hyväksi koettu määrä. (Nappaa unelmatyö videolla 2014; Gentle 2014; Vennervirta 2014.) Joissakin organisaatioissa ja tiettyihin työtehtäviin on haastattelun tueksi rekrytointiprosessissa otettu henkilöarviointi eli soveltuvuusarviointi, jonka toteuttamisen organisaatio useimmiten ulkoistaa siihen erikoistuneelle henkilöstöryitykselle. Arvioinnin tuloksista saadaan tukea rekrytointipäätöksen tekemiseen ja voidaan siten vähentää virhevalinnan riskiä. Ulkopuolinen konsultti siis avustaa rekry-

toivaa yritystä päätöksentekoprosessissa. Henkilöarvioinnin tavoitteena on antaa mahdollisimman kattava kuva arvioitavien soveltuvuudesta avoimeen tehtävään. Henkilöarvioinneissa käytetään käyttäytymistä ja kykyjä mittaavia testejä, joiden tuloksia analysoivat koulutetut henkilöarvioijat. Tärkeimpiä testattavia asioita ovat työpersoonallisuus ja työmotivaatio, looginen päättelykyky ja muut tehtävän kannalta kriittiset kyvyt. (Markkanen 2002, 97.)

### **Tietosuoja – mitä haastattelussa voi ja ei voi kysyä**

Vuonna 2019 voimaan tulleen tietosuojalain useat pykälät sekä yhdenvertaisuuslaki muodostavat reunaehdot haastattelukysymyksille. On syytä olla hienotunteinen ja kohtelias jo siksin, että haastattelu on aina hakijalle kokemus, joka vaikuttaa hänen työnantajamielikuvaansa. Haastattelussa kysytään vain sellaisia asioita, jotka liittyvät suoraan avoimeen työtehtävään ja sen hoitamiseen. Henkilökohtaisuuksia on vältettävä ja arkaluontoisiin aiheisiin lasketaan myös mm. perhe-elämä, terveys, harrastukset ja päihteiden käyttö. Terveydellisistä rajoitteista tai esteistä voi kysyä silloin, jos ne voivat haitata työtehtävästä suoriutumista. Joillakin ammattialoilla huume- ja päihdetestit ovat pakollisia. Myös rikosrekisteriotteen saa pyytää toimittamaan nähtäväksi esimerkiksi työtehtävissä, joissa työskennellään alaikäisten kanssa. Mikäli päihdetesti tai rikosrekisteriotte ovat pakollisia hakuprosessissa, tuodaan asia hakijan tietoon neutraalisti ilman kysymyksiä hakijan mahdollisista rikosrekisterimerkinnöistä tai päihteiden käytöstä. (Mäentaus 2017.)

Tietosuojalaki määrittelee arkaluontoisiksi henkilötiedoiksi ”rotua tai etnistä alkuperää kuvaavat tiedot, yhteiskunnallista, poliittista tai uskonnollista vakaumusta tai ammattiliittoon kuulumista koskevat tiedot, rikollista tekoa, rangaistusta tai muuta rikoksen seuraamusta koskevat tiedot, terveydentilaa, sairautta tai vammaisuutta taikka häneen kohdistettuja hoitotoimenpiteitä tai niihin verrattavia toimia koskevat tiedot, seksuaalista suuntautumista tai käyttäytymistä koskevat tiedot sekä sosiaalihuollon tarvetta tai henkilön saamia sosiaalihuollon palveluja, tukitoimia ja muita sosiaalihuollon etuuksia koskevat tiedot” (L 1050/2018). Edellä mainittuja seikkoja saa tiedustella työpaikka-haastattelussa vain, mikäli tieto on välttämätön työtehtävän suorittamisen kannalta. Tietosuojalain tarkoittamat arkaluontoiset asiat tulee kysyä suoraan hakijalta itseltään. Tietojen kerääminen ulkopuolisilta tahoilta on luvanvaraista; siihen tulee olla hakijan suostumus. (Markkanen. 2009, 125; Österberg 2015, 100; L 1050/2018.) Myöskään hakijan ulkonäköön – olkoonpa kuinka yllättävä tai odotetusta poikkeava tahansa – ei saa kohdistaa kysymyksiä. Ulkoiseen oleukseen liittyvät kysymykset ja viittaukset tulkitaan herkästi yhdenvertaisuuslakia (1325/2014)

rikkovaksi syrjinnäksi. (Mäentaus 2017.) Positiivisella, kunnioittavalla ja avoimella haastattelutilanteella saadaan todennäköisesti valittua oikea henkilö toimeen. Onnistuneella haastattelulla luodaan myös positiivista työnantajamielikuvaa. (Honkaniemi ym. 2006, 62–63.)

### **Valintapäätösten juridiset reunaehdot**

Valintapäätöksessä on huomioitava tiettyjä juridisia näkökulmia, mm. yhdenvertaisuuslaki ja työ-sopimuslain syrjintäperusteet. Nämä ovat velvoittavia sekä yksityisellä että julkisella sektorilla. Rekrytoiva organisaatio voi syyllistyä syrjintään rekrytointiprosessin aikana mm. asettamalla syrji-viä kriteereitä työn saamisen ehdoksi tai valitsemalla sanansa huonosti työpaikkailmoittelussa. Niin työhön otettaessa, työnteon aikana kuin työn päättämistilanteissakin on kaikenlainen syrjintä kielletty. Jos työnhakija tai työntekijä asetetaan eri asemaan perusteetta esimerkiksi iän, alkupe-rän, kielen, uskonnon, yhteiskunnallisen aseman tai vammaisuuden vuoksi, on kyse syrjinnästä. Syrjinnästä puhuttaessa tarkoitetaan, että työnhakijaa tai työntekijää kohdellaan huonommin kuin toisia nimenomaan jonkin yhdenvertaisuuslaissa mainitun ominaisuuden vuoksi: huono, kurja, epämiellyttävä kohtelu on epäasiallista ja sivistymätöntä käytöstä sekä heikkoa työnjohtoa, mutta se ei ole automaattisesti syrjintää. (Salli & Takatalo 2014, 110; Syrjintä työelämässä 2021.)

Jos henkilöä kohdellaan epäsuotuisammin kuin toista henkilöä vastaavassa tilanteessa pohjautuen syrjivään syyhyn, puhutaan välittömästä syrjinnästä. Esimerkkinä tällaisesta voisi olla vaikkapa sa-masta työstä pienempi palkka ulkomaalaistaustaiselle kuin suomalaiselle työntekijälle. Syrjintä voi olla myös välillistä: oikeudenmukaiselta ja tasapuoliselta näyttävä sääntö tai käytäntö ajaa henki-lön muita epäedullisempaan asemaan syrjivän syyn perusteella. Tästä esimerkkinä vaikkapa vajaa suomen kielen taito, jota ei kelpuuteta riittäväksi, vaikka sillä pystyisi hoitamaan työtehtävät. Myös häirintä, siis henkilön arvoa loukkaava käyttäytyminen ja halventavan tai jopa vihamielisen ilmapiirin luominen ja ylläpitäminen henkilöä kohtaan, lasketaan syrjintään kuuluvaksi. Tällainen tilanne voi olla esimerkiksi rasististen vitsien kertominen tai ”homottelu”. Vammaisen henkilön tu-lee voida yhdenvertaisesti muiden kanssa saada työtä, mikäli hän kykenee suoriutumaan työtehtä-vistä kohtuullisin ja asianmukaisin mukautuksin. Mikäli työnantaja epää kohtuulliset mukautukset, tämä voidaan tulkita syrjinnäksi. (Syrjintä työelämässä 2021.) Julkisen sektorin rekrytoinneissa pi-tää edellä mainittujen lisäksi huomioida mm. kunnan hallintosääntö, hallintolaki ja kuntalaki ja va-lintapäätöksen julkistamisen jälkeinen mahdollinen valitusaika. Julkisella puolella on lisäksi organi-



saatiokohtaisia sääntöjä siitä, miten tieto valintapäätöksestä lähetetään. (Salli & Takatalo 2014, 110–111.)

## **Perehdyttäminen**

Perehdyttäminen tulisi nähdä tärkeänä osana rekrytointiprosessia, tavallaan sen viimeisenä vaiheena. Laadukkaalla perehdyttämisellä varmistetaan, että valittu uusi henkilö onnistuu tehtävissään ja viihtyy työssään. Kuten koko rekrytointiprosessissa on myös perehdytysjaksolla vuorovaihtus monenvälistä ja kommunikaatio kaksisuuntaista. Perehdytys on lähiesimiehen vastuulla, perehtyminen puolestaan työntekijän omalla vastuulla. Onnistuneeseen perehdyttämiseen osallistuu koko työyhteisö, vaikka vastuu perehdytyksen suunnittelusta ja toteutuksen valvonnasta kuuluu esimiehelle. Lähiesimiehen tehtäviin kuuluu myös työntekijän työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin varmistaminen. Se, miten laaja perehdytys on ja mitä asioita siinä painotetaan, vaihtelee organisaatiosta ja tehtävästä riippuen. Perehdytysohjelman syvällisyyteen vaikuttaa henkilön tuleva rooli organisaatiossa, aikaisempi substanssiosaaminen, työkokemus ja ikä. Uuden työntekijän oma-aloitteisuus ja aktiivisuus sekä kyky havainnoida ja kyseenalaistaa sekä kysyä vaikuttavat paljon perehdytyksen onnistumiseen. (Honkaniemi ym. 2006, 154; Kupias ym. 2009, 62–63; Österberg 2015, 118–119.)

## **Koeaika**

Työsuhteen alkuun voidaan sijoittaa koeaika, jonka pituudesta sekä työnantajan että työntekijän on oltava tietoisia työnteon alkaessa, koska koeaika alkaa kulua hetkestä, jolloin työ alkaa. Määräaikaisessa työsopimuksessa koeaika voi kattaa korkeintaan puolet sopimuksen kestosta, enimmillään se voi olla kuusi kuukautta. Koeajan käyttö mahdollistaa työsuhteen purkamisen ilman irtisanomisaikaa molemmin puolin. Työsuhteen purku koeaikana ei saa perustua epäasiallisiin syihin. Tällaisia syitä ovat esim. uskonto, ikä tai ammattiyhdistystoiminta. (Koeaika 2021.) Koeajan käyttö uudessa työsuhteessa on suositeltavaa ja se palvelee sekä työnantajaa että työntekijää. Koeaika antaa kummallekin osapuolelle mahdollisuuden varmistua rekrytointipäätöksen oikeellisuudesta, se antaa viimeisen varmistuksen valinnalle sekä työnantajan että työntekijän näkökulmasta. (Viitala 2013, 120; Hyppänen ym. 2013, 217.)

## **Yhdenvertaisuuslaki**

Yhdenvertaisuuslaki tuli voimaan vuonna 2015. Se koskee niin suuria kuin pienempiäkin työpaikkoja. Vähintään 30 työntekijää työllistävässä organisaatiossa on lain mukaan oltava yhdenvertaisuussuunnitelma, jonka voi yhdistää osaksi työsuojelun toimintaohjelmaa tai tasa-arvosuunnitelmaa. Kaikkia ihmisiä pitää kohdella samalla tavalla, eikä ihmisiä saa erilaisuuden takia saattaa eri asemaan tai syrjiä. Yhdenvertaisuuden periaate koskee niin työntekijöitä kuin asiakkaita. Kaikki ihmiset ovat samanarvoisia ja perusoikeudet kuten mahdollisuus päästä koulutukseen, saada työtä ja erilaisia palveluja kuuluvat kaikille. (Pidä huolta - esimerkkejä yhdenvertaisuuden edistämisestä. 2014.) On olemassa myös positiivista erityiskohtelua, joka on kielletyn syrjinnän vastakohta. Ns. positiivisesta syrjinnästä puhutaan, kun erilaisella kohtelulla pyritään vahvistamaan yhdenvertaisuutta tai ehkäisemään syrjinnästä johtuvia haittoja. Henkilö voi olla erityisen suojelun tarpeessa johtuen esimerkiksi alkuperästään, iästään tai osatyökykyisyydestään, Tällaista henkilöä voidaan kohdella eri tavalla kuin muita positiivisen erityiskohtelun nimissä. Tällöin toimien täytyy olla oikein mitoitettuja ja suunnattuja tavoitteeseen nähden. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelun mukaan työntekijältä voidaan edellyttää esimerkiksi tiettyä uskonnollista vakaumusta, mikäli työntekijän työtehtävien keskeinen osa edustaa uskonnollista vakaumusta. Työsuhteen päättäminen työntekijän terveydentilan vuoksi saattaa olla oikeutettua, mikäli työntekijän työkyky on pysyvästi merkittävästi alentunut. (Syrjintä työelämässä 2021.)

## **4 Työkyky ja työyhteisön monimuotoisuus**

Työkyky merkitsee kykyä löytää työ, tulla palkatuksi, työskennellä ja mahdollisesti edetä työuralla. Työssäkäynnin mahdollisuus on jokaiselle työhön kykenevälle ja motivoituneelle ihmiselle tärkeä yhdenvertaisuuden kulmakivi. YK:n yleismaailmallisen ihmisoikeuksien julistuksen artiklassa 23 sanotaan: ”Jokaisella on oikeus työhön, työpaikan vapaaseen valintaan, oikeudenmukaisiin ja tyydyttäviin työehtoihin sekä suojaan työttömyyttä vastaan.” Tämä julistus, jonka YK:n yleiskokous hyväksyi 10.12.1948, on yhteiskunnassa ja erityisesti työmarkkinoilla moraalisesti huomattavan vaikutusvaltainen julistus, vaikka asiakirja ei sidokaan valtioita juridisesti. Myöhemmin on solmittu useita muita kansainvälisiä ihmisoikeussopimuksia, joille YK:n yleismaailmallinen ihmisoikeuksien julistus toimii pohjana. (YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus, Ihmisoikeusliitto, n.d.)

Kansallisessa lainsäädännössä Suomessa oikeus työhön määritellään perustuslaissa 2. luvussa 18 § kohdassa Oikeus työhön ja elinkeinovapaus samansisältöisesti mutta hieman eri sanoin: ”Jokaisella on oikeus lain mukaan hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta.” (L 731/1999). Lisäksi Yhdenvertaisuuslaissa (L 1325/2014) määrätään, että henkilöön liittyvät syyt kuten sukupuoli, mielipide, terveydentila tai vammaisuus eivät saa olla perusteena eri asemaan asettamiselle. Työelämässä yhdenvertaisuuslakia tulee soveltaa työhönottoperusteissa, valintaprosessissa, työehdoissa ja työoloissa sekä henkilöstön urakehityksessä.

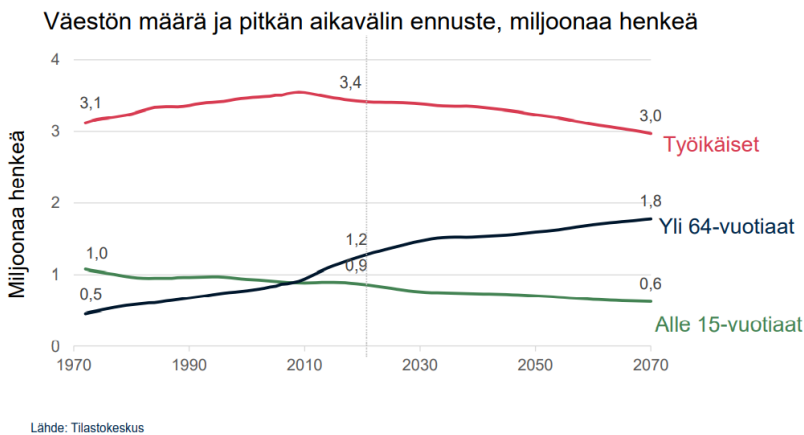
Työkykyä voidaan lähestyä useasta eri tulokulmasta: on olemassa muun muassa lääketieteellinen käsitys työkyvystä, tasapainomalli eli työn vaatimusten ja olemassa olevan työkyvyn suhteuttaminen toisiinsa, psykososiaalinen malli, työllistyvyyslähtöinen lähestymistapa sekä työkyky yhteiskunnallisena ilmiönä. Lt, dos. Kari-Pekka Martimon (2021) mukaan työttömyyden ja työkyvyttömyyden rajapinnassa riittää problematiikkaa, sillä usein työkykyä katsotaan yksioikoisesti lääketieteellisesti määritettävänä ominaisuutena, eivätkä työnantajat halua palkata henkilöä, joka on lääketieteellisesti katsoen kyvyiltään vajaa. Samoin helposti päätellään, että kun henkilöllä on pidempään jatkuneita vaikeuksia työllistyä, niin kyseessä olisi hänen kyvyttömyytensä tehdä työtä ja hänet saatetaan laittaa työkyvyttömyyseläkkeelle, vaikka hänen työkyvystään osa olisi aivan validia. Martimon mukaan tämä on kestämaton ajattelutapa, johon on kehitettävä uusia innovatiivisia ratkaisuja. Suomen tämänhetkisen vanhuuseläkemallin arvioidaan olevan maailman parhaimpia eläkemalleja. Tulevaisuus heijastelee kuitenkin uhkakuvaa siitä, miten järjestelmä rahoitetaan, kun työikäisten määrä vähenee, syntyvyys alenee ja eläkkeellä olevien määrä kasvaa. Tällaisessa tilanteessa työllisyyteen ja työkykyyn panostaminen on välttämätöntä. (Martimo 2021.)

Kuvio 6. Työikäisten määrä vähenee -tilannekatsaus ja ennuste.

(Martimo 2021. Tavoitteena työllistyminen -webinaarin osa 1: keitä ovat täsmä- ja osatyökykyiset.

1.4.2021. Kiipulan ammatillinen erityisoppilaitos ja Vates-säätiö.)

## Työikäisten määrä vähenee – työllisyyteen ja työkykyyn panostaminen entistäkin tärkeämpää



Syntyvyyden lasku lisää painetta nostaa eläkemaksuja pitkällä aikavälillä. Siksi työllisyyttä tulee parantaa ja samalla varmistaa, että nykyiset työntekijät pysyvät töissä ja työkykyisinä mahdollisimman pitkään.

### 4.1 Vajaatyökykyinen, osatyökykyinen vai täsmätyökykyinen?

Vajaatyökykyisistä tai osa- tai täsmätyökykyisistä puhuttaessa ei kohderyhmä suinkaan ole yksiselitteinen vaan se on hyvinkin heterogeeninen ja muotoutuu koko ajan. Vajaatyökykyinen on edelleen juridisesti käypä termi, joskin hieman vanhentunut, mutta se korvataan usein positiivisemmän sävyn sisältävällä osatyökykyinen -termillä. Osatyökykyisestä on puolestaan edelleen jalostettu termi täsmätyökykyinen. Täsmätyökykyisellä on rajoitteita ja työkyky on tallella vain osittain, mutta jäljellä oleva työkyky riittää kattamaan työn vaatimukset, kun työtä muokataan ja työn vaatimukset täsmäytetään vastaamaan työkykyä. (Martimo 2021.) Työkyky liittyy työsuorituksiin ollen siten käsitteenä tehtävisidonnainen. Jos työn vaatimukset ja työntekijän yksilölliset ominaisuudet sekä kyky hoitaa työtehtävät ovat tasapainossa, on henkilöä pidettävä työkykyisenä. Tällöin henkilö työskentelee vähintään keskimääräisellä tasolla noudattaen yleistä alan työaika ja hoitaen tehtävänsä hyväksytyllä tasolla riittävän itsenäisesti, siis kohtuullisen ohjauksen puitteissa. Kun työntekijä selviytyy osittain mutta ei kaikista työtehtävän vaatimuksista, hänen sanotaan olevan osatyökykyinen. Osatyökykyisellä on työkykyä jäljellä, mutta työkyky on vajavainen, kun henkilön fyysiset, psyykkiset tai sosiaaliset kompetenssit vastaavat vain osittain työn vaatimuksiin. Osa-

työkykyisellä työntekijällä on vaikeuksia selviytyä kokonaisuudessaan kaikista työnsä asettamista vaatimuksista. Osatyökykyisyys sekoitetaan usein vajaakuntoisuuteen ja vammaisuuteen, koska osatyökykyisyydestä käytettiin aiemmin yleisesti termiä vajaatyökykyisyys. Laeissa säädetään terveydentilan, vammaisuuden, vamman tai sairauden vaikutuksista työsuhteessa, mutta yleisesti puheeseen juurtunutta termiä osatyökykyinen työlaainsäädäntö ei virallisesti tunne. Käsitteitä osatyökykyinen ja vajaatyökykyinen voi käyttää synonyymeina toisilleen, mutta ne on erotettava vajaakuntoisuudesta ja vammaisuudesta: osatyökykyisyys, vajaakuntoisuus ja vammaisuus eivät siis tarkoita samaa asiaa. (Pakarinen 2016; Paanetoja 2013, 15; Paanetoja 2016, 15.)

Helsingin yliopistossa oikeustieteellisessä tiedekunnassa vuonna 2013 tehdyssä väitöksessä otsikolla ”Työsuhteista työtä vai työtoimintaa? Tutkimus vajaakuntoisen tekemän työn oikeudellisesta luonteesta” tutkija määrittelee osatyökykyisen käsitettä seuraavasti: Henkilön vamma tai sairaus ei ole automaattisesti mittari, jonka perusteella hänet voidaan määritellä vajaatyökykyiseksi. Kun henkilön yksilölliset edellytykset vastaavat työn vaatimuksiin, hän on pidettävä työkykyisenä. Työkyky voidaan määritellä vajavaiseksi, jos yksilön somaattiset, psyykkiset tai sosiaaliset edellytykset ovat ristiriidassa työn vaatimusten kanssa. Tällöin työntekijällä on vaikeuksia vastata työnsä asettamiin vaatimuksiin. Syynä voi olla sairaus tai vamma, mutta myös esimerkiksi kouluttamattomuus tai vanhentunut ammattiosaaminen, ikääntyminen tai puutteellinen kielitaito. Työkykyisyyden määritelmää perustellaan ajatuksella normaalista työkyvystä, johon yksilön olemassa olevaa työkykyä verrataan. Työkyvyn käsite on tehtäväsidonnainen eli työkykyisyys tulee mitata nimenomaan työntekijän omassa työssä. Näin ollen vajaakuntoisuus ei automaattisesti aiheuta työkyvyttömyyttä kaikissa tehtävissä. Käytännössä saattaa olla vaikea määritellä, mitä täydellä työkyvyllä kulloinkin tarkoitetaan, sillä laissa ei ole lainkaan säädöksiä esimerkiksi normaalin joutuisuuden määritelmästä. (Paanetoja 2013, 9.)

Ihmisoikeuksien julistuksen ja sitä kunnioittavan inklusiivisen yhteiskunnan tavoitteen pohjalta kaikenlaisella työkyvyllä pitää olla mahdollisuus tulla työelämään. Pitää olla myös mahdollista jatkaa työssä tai palata esimerkiksi pitkältä sairauslomalta tai eläkkeeltä työhön. Tarvittaessa työtä ja sen vaatimuksia on sopeutettava kohtuudella työntekijän edellytyksiin ja työn turvallisuutta ja terveellisyttä on parannettava. Martimon (2021) mukaan olisi määriteltävä riittävän tarkasti ne toimintakyvyn vaatimukset, mitä työtehtävän onnistunut hoitaminen edellyttää, jotta tehtävään voitaisiin rekrytoida täsmätyökykyinen henkilö.

Martimo pohdiskelee myös työnantajalle asetettua velvoitetta kohtuudella sopeuttaa työtä – mikä on kohtuullista, minkälaiset sopeuttamisvaateet voidaan katsoa kohtuuttomiksi? Sinänsä kannatettava ajatus kohtuullisesta työn muokkaamisesta ja tekijälle sopivaksi täsmäyttämistä on hie-man tulkinnanvarainen. Työsopimuslaki (55/2001) ja Työturvallisuuslaki (738/2002) asettavat työnantajalle velvoitteita, joita täydentää Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014). Työnkuvan sopeuttamistoimien kohtuullisuutta arvioitaessa on otettava huomioon toimista aiheutuva taloudellinen taakka suhteessa organisaation taloudelliseen asemaan ja kokoon sekä mahdollisuuteen saada toimiin tukirahoitusta. Suurten työnantajien kohdalla edellytetään korkeamman tason tukitoimien järjestämistä kuin mitä voidaan kohtuudella odottaa pienten työnantajien osalta. Luonnollisesti myös työnantajan todelliset mahdollisuudet tehdä mukautuksia on huomioitava: jos työnantaja toimii esimerkiksi vuokratiloissa, on fyysisiin muutoksiin saatava lupa kiinteistön omistajalta. Kohtuullisuuden arvioinnissa ydinlähtökohta on aina tilannesidonnainen vammaisen henkilön tarve mukautuksiin. Mikäli mukautukset voidaan katsoa kohtuullisiksi, mutta työnantaja kieltäytyy niistä, kyse on syrjinnästä. (Vammaisuus ja työn mahdollistavat mukautukset 2021, Lahti 2014, 49.)

Osatyökykyisyyden muokkaamiseen täsmätyökykyisyydeksi on olemassa työkaluja, jos vain tahtoa niiden käyttämiseen löytyy. Näitä menetelmiä ovat mm. RATKO, Melba ja Imbe. Erityisesti nyt usealla toimialalla vallitsevan työvoimapulan vuoksi organisaatioissa tulisi kiinnittää huomiota strategiseen työkykyjohtamiseen ja siirtyä reaktiivisuudesta proaktiivisuuteen, mikä tarkoittaa sekä yksilökohtaisia ratkaisuja että työtehtävälähtöisiä ja työyhteisölähtöisiä ratkaisuja. Tällöin työnhakijan tai työntekijän olemassa oleva työ- ja toimintakyky täsmäytetään työn vaatimusten kanssa niin, että hän kykenee suorittamaan täysimääräisesti tiettyjä työtehtäviä. Täsmätyökykyinen ihminen on täysin työkykyinen suorittamaan hänelle räätälöidyt työtehtävät. Rajoitteet ovat vain ominaisuuksia, ja niiden sijaan olisikin opittava katsomaan kokonaisuutta. Martimon (2021) mukaan esimerkiksi USA:ssa yritykset joutuvat maksamaan valtavia summia sakkoja ja korvauksia, mikäli syyllistyvät terveydentilapohjaiseen syrjintään rekrytoinnissa ja työn teettämisessä. Nykyisen tahtotilan mukaan ihminen voi työllistyä sairaudesta huolimatta! Työ on oikeus. Tarvittavien tukitoimenpiteiden aiheuttamat kustannukset eivät ole hyväksyttävä peruste syrjäyttää rekrytoinnissa vammaista työnhakijaa, joka täyttää tiedoiltaan, taidoiltaan ja kokemukseltaan työtehtävän vaatimukset. Työnantajan tulee tunnistaa työhön liittyvät esteet ja poistaa ne kohtuullisin kustannuksin ja toimenpitein, jotta vammaisen henkilö voi saada työtä ja selviytyä työssä sekä edetä uralla. (Vammaisuus ja työn mahdollistavat mukautukset 2021.)

Eri tavoin vammaiset ovat suuri ihmisryhmä, jotka kokevat monen tasoista syrjintää, myös työelämässä. Maailman väestöstä lasketaan noin 15 % vammaisiksi. YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva yleissopimus hyväksyttiin YK:n yleiskokouksessa 13.12.2006 ja se astui voimaan 3.5.2008, kun 20 maata oli ratifioinut sen. Ratifiointiprosessi oli käynnissä pitkään tullen valmiiksi vasta vuonna 2016. YK:n vammaissopimus on ensimmäinen 2000-luvulla allekirjoitettu ihmisoikeussopimus, ja se sisältää tuoreimman virallisen kansainvälisen määritelmän vammaisuudesta: "Vammaisiin henkilöihin kuuluvat ne, joilla on sellainen pitkäaikainen ruumiillinen, henkinen, älyllinen tai aisteihin liittyvä vamma, joka vuorovaikutuksessa erilaisten esteiden kanssa voi estää heidän täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisensa yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden kanssa." Vammaisuus voi olla synnynnäistä, tai se saattaa johtua esimerkiksi tapaturmasta tai onnettomuudesta tai olla seurausta kroonisesta sairaudesta. Suomennettuna sopimuksen sisältö on aavistuksen verran muuttunut alkuperäisestä, koska alkuperäisversion termi "persons with disabilities" on käännetty suomeksi "vammat henkilöt". Käännös ei tavoita englanninkielisen käsitteen sisältöä henkilöstä, jonka eräänä piirteenä on toimintarajoitteisuus, sillä vammaisuuden käsite ja toimintarajoitteen käsite voidaan nähdä toisistaan poikkeavina. Vajaakuntoisuus on käsitteenä laajempi kuin vammaisuus. Vajaakuntoisella psyykinen, fyysinen tai sosiaalinen kunto ei ole aivan täydellinen ja vajaakuntoisuuden taustalla voi olla hyvinkin monenlaisia perusteita, jotka ovat syntyneet eri elämänvaiheissa. Vajaakuntoinen tai vammaisen ei automaattisesti ole osatyökykyinen. (YK:n vammaissopimus n.d.; Vammaispalvelujen käsikirja n.d. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2021.)

Vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva sopimus asettaa jäsenvaltioille oikeudellisen ja moraalisen velvollisuuden huolehtia, että ihmisoikeudet toteutuvat kaikkien väestöryhmien kohdalla. Sopimuksella pyritään takaamaan vammaisille tasapuolinen kohtelu ja yhteiskunnalliset osallistumisen mahdollisuudet huomioiden heidän erityistarpeensa. Vammaiset kohtaavat useasti ennakkoluuloja ja poissulkemista vammansa perusteella. Asennemuutoksen aikaansaamiseksi tulee jatkuvasti lisätä yleistä tietoisuutta ja pyrkiä poistamaan ennakkoluuloja. (Vammaisten oikeudet n.d.)

## **4.2 Esteettömyys ja saavutettavuus työelämässä ja rekrytoinnissa**

Jotta kaikkien ihmisten oikeudet voisivat toteutua yhdenvertaisesti ja kaikilla olisi osallistumisen mahdollisuus, tulee kiinnittää huomiota sekä fyysiseen että psyykkiseen ja sosiaaliseen esteettömyyteen. Esteettömyys tekee mahdolliseksi kaikenlaisten ihmisten osallistumisen työntekoon,

opiskeluun, kulttuurieroihin ja erilaisiin harrastuksiin. Esteettömyydellä tuetaan vammaisten ja myös iäkkäiden henkilöiden mahdollisimman suurta omatoimisuutta ja osallisuutta yhdenvertaisesti muiden kanssa. Kyse on ihmisten moninaisuuden huomioimisesta yhteiskunnassa – esteettömyydestä hyötyvät aivan kaikki. Esteettömyyden toteuttamisessa ei niinkään ole kyse erityisjärjestelyistä kuin asenteesta ja ajattelutavasta. Esteettömyyden voidaan sanoa olevan ihmisoikeus, ja sellaisena se on yksi vammaisyleissopimuksen läpileikkaavista periaatteista. Esteettömyys luetaan sosiaalisen vastuullisuuden alle, joten se on myös osa kestävästä kehitystä. (Esteettömyys n.d.; Vammaispalvelujen käsikirja 2021.)

Esteettömyyden huomioiminen kertoo vastuullisesta ajattelutavasta, oikeista asenteista ja erilaisuuden huomioon ottamisesta – se kertoo laadusta ja turvallisuudesta. Esteettömyydessä kyse ei ole vain liikkumisesta. Siinä otetaan huomioon myös esimerkiksi näkemiseen, kuulemiseen, ymmärtämiseen ja kommunikaatioon sekä psyykkiseen hyvinvointiin ja osallisuuteen liittyvät asiat. Esteettömyys tarkoittaa kaikkien kansalaisten sujuvaa yhdenvertaista osallistumista yhteiskunnassa ollen siten erittäin laaja kokonaisuus. Esteettömyys ja saavutettavuus eivät ole synonyymeja, vaikka niitä toisinaan niin käytetään, vaan ne kattavat hieman eri asioita. Yleisesti esteettömyydellä tarkoitetaan fyysisen, rakennetun ympäristön esteettömyyttä ja saavutettavuudella tiedon- saannin ja verkkopalvelujen esteettömyyttä. (Tie työelämään 2021.)

Saavutettavuus tarkoittaa siis esimerkiksi kohteen tai tiedon helppoa lähestyttävyyttä, mikä on osa yhdenvertaisuuden edistämistä. Tieto tulee olla esitetty helposti ymmärrettävässä muodossa ja siten, että vastaanottaja saavuttaa sen eli pääsee siihen käsiksi. Tieto voi olla vaikkapa sekä tekstinä että äänitiedoston muodossa. Saavutettavan sisällön tuottamisessa tulee ottaa huomioon erilaiset ihmiset ja varmistaa se, että tietoa on annettu useammalle kuin yhdelle aistille. Saavutettavuus on kontekstisidonnaista; riippuu siis tilanteesta ja henkilöstä. Ihmiset ovat hyvin heterogeenisiä ja saavutettavuuden suhteen on paljon erilaisia tarpeita. Esimerkiksi aistivammat vaikuttavat ratkaisevasti siihen, minkälainen tieto on saavutettavaa: näkövammaisen kuuleva henkilö saa äänikirjasta tarvitsemansa tiedon, mutta näkövammaiselle kuurolle henkilölle äänikirja ei ole saavutettava. Selkokielen teksti on saavutettavaa useimmille, mutta vaikeasti lukivaikeuksiselle henkilölle sekin ei välttämättä ole ymmärrettävää tekstiä: häntä palvelisi mahdollisesti video.

Saavutettavuutta tulee ajatella hyvin monesta eri näkökulmasta, koska tiedon käyttäjillä on hyvin moninaisia tarpeita, rajoitteita ja haasteita. Saavutettavuuden taustalla pitää huomioida ”suunnittele kaikille -periaate” niin että ihmisten erilaiset kyvyt, taidot, vaatimukset ja mieltymykset huo-



mioidaan koko ajan. Helppokäyttöisyys ja sisältöjen selkeys ja ymmärrettävyys eli kognitiivinen saavutettavuus pitää huomioida digipalvelujen suunnittelussa ja toteutuksessa. Kognitiivista saavutettavuutta voi parantaa käyttämällä selkeää yleiskieltä sekä jakamalla tekstiä sopivasti silmäiltäviksi kappaleiksi. On myös hyvä välttää vaikeasti ymmärrettäviä termejä ja monimutkaisia lauserakenteita. Saavutettavuutta varmistettaessa tulee pohtia kokonaisuutta: kaikkien osien tulee olla saavutettavia, jotta kokonaisuus olisi mahdollisimman helppokäyttöinen. Saavutettavuustyö on pitkäjänteistä asiakaslähtöistä palvelujen parantamista, jossa onnistuminen edellyttää uudenlaista ajattelutapaa ja yhteistyötä. (Saavutettavat digipalvelut rakentavat yhdenvertaista Suomea n.d.) Esteettömyys ja saavutettavuus edellyttävät aktiivisia toimia ja aitoa vuoropuhelua eri toimijoiden kesken – ne eivät toteudu itsestään.

### **Fyysinen esteettömyys ja rakennettu ympäristö**

Fyysisellä esteettömyydellä tarkoitetaan mm. liikkumisen esteiden poistamista. Näkemis- ja kuulemisympäristön esteettömyys – siis laadukas aistivammat huomioiva auditiivinen ja visuaalinen työympäristö – myös vahvistaa ympäristön saavutettavuutta. Fyysisestä esteettömyydestä esimerkkeinä ovat muun muassa selkeät opasteet, esteettömät kulkureitit sekä riittävä valaistus, tilavat, helppokäyttöiset hissit sekä sähköisesti avautuvat ovet, monikäyttöiset kalusteet, mahdollisimman vähäiset tasoerot tiloissa ja selkeä äänentoisto. Fyysiseen rakennetun ympäristön esteettömyyteen kuuluvat myös työtilan ja työvälineiden materiaalit, hyvä, hajuton huoneilma sekä työvälineiden saavutettavuus. Esteettömässä ympäristössä pääsee hyvin liikkumaan esimerkiksi pyörätuolilla tai rollaattorin avulla kaikkiin rakennuksen tiloihin ja kerrostasoihin ja tilojen ylläpidosta huolehditaan säännöllisesti, huolellisesti ja esteettömyys huomioiden. Esteettömyys on erityisen tärkeää iäkkäille sekä vammaisille henkilöille, joilla on toimimisesteitä, mutta toki se edistää kaikkien arjen turvallisuutta ja sujuvuutta. Rakennetun ympäristön esteettömyys perustuu maankäyttö- ja rakennuslainsäädännössä (132/1999) asetetuille tavoitteille. Laki määrittää alueiden käyttöä ja rakentamista siten, että hyvän elinympäristön edellytykset toteutuisivat. Näitä edellytyksiä ovat muun muassa ekologisuus, taloudellisuus sekä sosiaalisesti ja kulttuurisesti kestävä kehitys. Lisäksi laissa määritellään tavoitteeksi jokaisen mahdollisuus osallistua asioiden valmisteluun vuorovaikutteisesti. (Työelämän saavutettavuus: fyysinen esteettömyys n.d.)

Vaikka fyysinen esteettömyys on vain osalle ihmisistä välttämätön, hyötyvät siitä kaikki. Ravitsemispalvelualan toimintoja ajatellen muun muassa siivous ja tilojen huolto sekä tavaroiden ja raaka-aineiden siirteleminen helpottuvat ja nopeutuvat, kun tiloissa ei ole kynnyksiä tai portaita, ka-

peita oviaukkoja tai muita kulkemista vaikeuttavia ratkaisuja. Uusia tiloja suunniteltaessa ja rakennettaessa esteettömyys osataan ottaa huomioon, mutta ravitsemispuolelta liiketoimintaa harjoitetaan usein vanhemmissa rakennuksissa, jotka voivat koreilla kauniilla arkkitehtuurilla ja samanaikaisesti olla hyvin epäkäytännöllisiä sujuvan ja ergonomisesti turvallisen työskentelyn näkökulmasta. Rakennusvaiheessa esteettömyys ei yleensä tuo kustannuksia juurikaan lisää (Invalidiliitto n.d.), mutta vanhan kiinteistön muokkaaminen esteettömäksi saattaa vaatia mittavaa ja kallista korjausrakentamista. Ravitsemispuolella useat pk-sektorin yksityisomisteiset yritykset toimivat iäkkäissä, tunnelmallisissa rakennuksissa vuokralla, ja kun esteettömyyteen investoidaan, tehdään remonttia ensisijaisesti asiakastiloissa.

Julkisten rakennusten, joihin lasketaan hallinto-, palvelu-, toimisto-, liike-, varasto- ja tuotantorakennukset, esteettömyydestä koskevista vaatimuksista säädetään valtioneuvoston vuonna 2017 voimaan tullessa asetuksessa. Matkailu- ja ravitsemisalan toimitilat kuuluvat palvelurakennuksiin. Asetusta sovelletaan muutostöihin ja korjauksiin, laajentamiseen sekä rakennuksen käyttötarkoituksen muutokseen siltä osin kuin esteettömyyden parantaminen on tarkoituksenmukaista rakennuksen ominaisuudet sekä toimenpiteen laatu ja laajuus huomioon ottaen. Asetuksessa määrätään muun muassa rakennukseen johtavasta kulkuväylästä, rakennuksen sisäänkäynnistä ja ovista, sisäisistä kulkuväylistä sekä tasoeroista, wc- ja pesutiloista, kokoontumis- ja ravintolailoista sekä majoitustiloista. Nämä määräykset on annettu kuitenkin asiakasnäkökulmasta, ei henkilöstönäkökulmasta. Pykälässä 12, joka koskee kokoontumistiloja, mainitaan äänentoistojärjestelmä induktiosilmukalla, esteettömät sisäänkäynnit sekä riittävä määrä pyörätuolipaikkoja. 13 §, joka koskee majoitustiloja, sanoo näin: ”Hotellirakennuksessa ja muussa vastaavassa majoitusrakennuksessa on vähintään viisi prosenttia majoitustiloista, kuitenkin vähintään yhden majoitustilan, sovellettuva liikkumis- ja toimimisesteiselle henkilölle sekä hänen avustajalleen. Tällaisessa majoitustilassa on oltava 9 §:n 2 momentissa säädetyn mukainen wc- ja pesutila. Vähintään puolet näistä wc- ja pesutiloista, kuitenkin vähintään yksi, on varustettava liikkumisesteisille henkilöille sopiviksi ja muiden on oltava tarvittaessa varustettavissa tällaisiksi.” (L 241/2017.)

### **Visuaalinen ja auditiivinen ympäristö**

Työn tekeminen edellyttää riittävää valaistusta. Valaistuksen tulee olla häikäisemätön ja tasainen. Kulkureitillä pitää osoittaa tasoerot ja askelmat selkeästi esimerkiksi valaistuksella tai huomiomerkinnöillä. Silmänsairaus tai näkövamma ei automaattisesti tarkoita, että valoa pitää olla erityisen paljon. Valontarve on yksilöllinen. On jopa valoherkkiä henkilöitä, joille hyvin kirkas valo aiheuttaa

kipua. Toisaalta puutteellisesta valosta johtuva hämäryys väsyttää, rasittaa silmiä sekä saattaa lisätä tapaturmien riskiä. Laadullisesti hyvässä ja esteettömässä visuaalisessa ympäristössä on valaistuksen lisäksi kiinnitetty huomiota myös pintojen heijastamattomuuteen, kalusteiden sekä poistumisteiden erottuvuuteen ja opastekyltteihin. Materiaaleilla ja niiden värien vaihtumisella voidaan helpottaa tilan hahmottamista. Valoa heijastavat pinnat, lasiseinät ja suuret peilipinnat taas ovat aistivammalle hyvin haasteellisia. Lattiamateriaalin tulisi olla kosteanakin luistamaton. Tällä lisätään liikkumisen turvallisuutta. (Työelämän saavutettavuus: fyysinen esteettömyys; Esteettömyys: opasteet, materiaalit, värit, valaistus n.d.)

Ravitsemispalvelualalla toimipaikan toiminta-ajatus ja liikeidea määrittelee asiakastilojen valaistusta. Esimerkiksi yökerhossa tai tanssiravintolassa asiakastiloissa työskentelevän tarjoilijan tai baarimestarin ei ole juurikaan mahdollista vaikuttaa valaistuksen määrään, vaikka hämärässä työskentely on epäterveellistä. Myös majoitustiloissa valaistusta asennettaessa saatetaan arvottaa asiakkaan mieltymykset hämärään ja lempeään valaistukseen esimerkiksi kerrossiivoojan työolosuhteiden edelle. Ravitsemispaikkojen keittiöissä sen sijaan on yleensä hyvät valaistusolosuhteet työn tekemiselle, mutta keittiötiloissa muita esteitä saattaa olla runsaasti.

Kuulovammainen tarkoittaa paitsi kuuroa henkilöä, myös ihmistä, jolla on lievistä vakava-asteiseen vaihteleva kuuloalolenema. Akustiikka vaikuttaa paljon kuunteluympäristön esteettömyyteen. Kuuntelujärjestelmistä auttaa kuulokojeen käyttäjiä tilaan asennettu induktiosilmukka, jonka välityksellä ääni siirretään suoraan kuulokojeeseen. Tilaan voidaan luoda miellyttävämpi ääniympäristö käyttämällä ääntä vaimentavia materiaaleja tai esim. akustiikkalevyjä. Hyvästä akustiikasta sekä tiedonkulun tehostamisesta hyötyvät kaikki työyhteisössä.

Tietyillä toimialoilla kuten teollisuudessa työympäristö on kuuloa häiritsevän tai jopa haitallisen meluisa. Ravitsemispalvelualalla suurtalouskeittiöissä isojen ruoanvalmistuslaitteiden läheisyydessä sekä erityisesti astiahuoltotiloissa desibelit saattavat nousta niin korkeiksi, ettei normaalilla puheäänellä keskusteleminen metrin etäisyydeltä onnistu. Tällöin työnantajan tulee tarjota työntekijälle kuulosuojaimet käytettäväksi. Myös tanssiravintoissa ja yökerhoissa asiakaspalvelutyössä voi kuulo joutua koville, eikä asiakaskohtaamisia sisältävää työnkuvaa juurikaan pysty tältä osin mukauttamaan, sillä juomien myyntiä ei pysty hoitamaan kuulosuojaimilla varustautuneena ja musiikki on keskeinen osa liikeidea. Lain mukaan työnantajan on sekä estettävä työntekijän terveyden vaarantuminen työssä että toisaalta muokattava työtä ja työolosuhteita kohtuullisissa määrin mahdollistaakseen työnteon esimerkiksi kuulorajoitteista huolimatta. Ravitsemispalvelualalla keit-

tiön työtehtävät soveltuvat kuulovammaiselle, mutta miten asiakaskontaktiin ja aktiiviseen vuorovaikutukseen perustuvia työtehtäviä voisi muotoilla kuulovammaiselle sopivaksi niin, että se ei vaikuttaisi asiakaskokemukseen ainakaan kielteisesti? Korvien soiminen eli tinnitus, äänyliherkkyys sekä kuulon heikkeneminen voivat kaikki merkitä kuulovauriota. Myös väsymys – niin fyysinen kuin psyykinenkin – sekä stressi voivat alentaa kuuloa, samoin ikä. (Työelämän saavutettavuus: fyysinen esteettömyys; Esteettömyys: opasteet, materiaalit, värit, valaistus n.d.)

### **Tuoksuttomuus on osa esteettömyyttä: sisäilma ja hajut**

Heikko sisäilman laatu on varsin yleinen puheenaihe työyhteisöissä tänä päivänä. Rakennusmateriaaleista, prosesseista kuten kopioinnista ja ulkoilmasta peräisin epäpuhtaudet kulkeutuvat hengitysteihin ja keuhkoihin, joissa ne saattavat aiheuttaa terveydellisiä haittoja. Huonon sisäilmaa aiheuttamia oireita ovat väsymys, päänsärky, pahoinvointi sekä monenlaiset vakavammatkin terveyshaitat kuten astma, ja nämä puolestaan alentavat työtehoa. Ilmassa on eloperäisiä hiukkasia, joita kutsutaan allergeeneiksi, koska ne saattavat aiheuttaa allergisia reaktioita iholla, limakalvoilla ja hengitysteissä. Allergeeneja ovat mm. siite- ja eläinpölyt sekä sieni-itiöt. Sisäilmahaittaa on syytä epäillä, jos kiinteistössä on tunkkainen ja ummehtunut ilma, maakellarimainen haju, liian kylmä tai kuuma tai vetoisaa, näkyvää hometta tai esimerkiksi tapetin kupruilua tai kaakeleiden irtoamista alustasta. Ilmanvaihto on riittämätön, jos ikkunat huurtuvat tai paperiarkki ei pysy kiinni poistoilmaventtiilissä. Monissa julkisissa rakennuksissa sisäilmaongelmien syy on tekninen: ilmanvaihto on alimitoitettu tai ei toimi kunnolla. Vedoton, meluton ja riittävästi puhdasta, pölytöntä ja hajutonta vaihtoilmaa tuova ilmanvaihto on hyvin tärkeä tiloissa, joissa oleillaan pidempiä aikoja. (Työelämän saavutettavuus: fyysinen esteettömyys n.d.; Milloin on syytä epäillä sisäilmahaittaa? N.d.)

Joillakin ihmisillä on poikkeava tapa reagoida tuoksuihin ja hajuihin. Tuoksuherkän oireita ovat nuha, nenän kutina, päänsärky ja pahoinvointi, silmien kutina ja muut silmäoireet. Tuoksuherkälle voi tulla myös iho-oireita sekä hengenahdistusta ja huimausta. Oireet alkavat suhteellisen tavanomaisista tuoksuista ja hajuista. Tällaiset ongelmat saattavat kohdata ravitsemispalvelualan työntekijää. Keittiössä tuoksuvat ruoat ja kypsennysmenetelmien höyryt, asiakastiloissa myös ruoka, viini sekä vaikkapa asiakkaiden parfyymit. Allergia- ja astmaoireet eivät ole tuoksuherkkyyttä. Tuoksuherkältä puuttuu kyky tottua tuoksuihin, vaikka sinällään hajujaisti ei ole tavallista herkempi. Tuoksuille oireilua pidetään aivojen herkistymisenä, jolloin tavanomaisetkin aistimukset voivat tuntua hyvin

voimakkaina. Tuoksuherkkyys on melko yleistä: jopa 40 % väestöstä kärsii jonkun asteisesti tuoksuista, minkä vuoksi työpaikalle ja yleisiin tiloihin olisi korrekta saada tuoksutta. Joillakin henkilöillä myös ruoan tuoksut sekä mausteiden aromit saattavat aiheuttaa pahoinvointia. Tuoksuherkyydestä puhutaan yleensä silloin, jos oireista aiheutuu merkittävää toiminnallista haittaa.

Tuoksuherkkyys sekoitetaan usein hajusteallergiaan, joka on iholla ilmenevä kosketusallergia hajusteille. Koska tuoksuherkyyden oireet sopivat moneen erilaiseen sairauteen, on oireiden tausta aina hyvä selvittää terveydenhuollossa. Tuoksuherkkyttä ei ole luokiteltu sairaudeksi eikä siihen ole olemassa lääkitystä, vaikka oireilu voi vaikuttaa merkittävästi arkeen. Pahimmillaan tuoksuherkkyys voi haitata tai jopa estää osallistumista toimintan työssä, koulussa ja vapaa-ajalla johtaen siten sosiaaliseen eristäytymiseen ja syrjäytymiseen. Tuoksuherkkyys ja ratkaisuna tuoksuttomuus onkin huomioitava esteettömyyttä arvioitaessa. (Jantunen, Virtanen & Saarinen 2017, 8–13, 16.)

Suomi on tehnyt jo pitkään matkaa kohti savuttomuutta. Vuonna 1976 hyväksyttiin laki toimenpiteistä tupakoinnin vähentämiseksi ja 1.3.1977 tupakkalaki tuli voimaan. Tupakan myyntiä ja käyttöä on hiljalleen rajoitettu yhä tiukemmin. Vuonna 2016 toteutettiin tupakkalain (549/2016) kokonaisuudistus, jossa asetettiin tavoitteeksi tupakka- ja nikotiinituotteiden käytön loppuminen vuoteen 2030 mennessä. Ennen tupakkalain mittavaa uudistusta ravitsemisalalan savuttomat asiakaspalvelutyötehtävissä olevat työntekijät saivat kärsiä passiivisesta tupakoinnista työtehtäviä tehdessään koko työvuoron ajan. Tupakkalain ansiosta meillä on tänä päivänä savuttomat työpaikat ja ravintolat sekä julkiset liikennevälineet; savuttomuus on työpaikoilla itsestään selvyyttä. Kuitenkin tupakointi on edelleen työikäisten työkykyä merkittävästi vahingoittava terveysriski. Savuttomuutta pyritään tukemaan useissa työyhteisöissä monin erilaisin keinoin. Jokaisella on oikeus savuttomaan ja terveelliseen työympäristöön. (Työelämän saavutettavuus: fyysinen esteettömyys n.d.)

### **Psyykkinen ja sosiaalinen esteettömyys**

Esteettömyys mielletään yleensä rakennettuun ympäristöön ja siellä toteutettuihin konkreettisiin esteitä poistaviin toimenpiteisiin sekä apuvälineisiin liittyväksi, mutta esteettömyyttä pohdittaessa tulee kiinnittää huomiota myös psyykkiseen ja sosiaaliseen esteettömyyteen. Psyykkinen esteettömyys voidaan ajatella yksilökohtaiseksi, yksilön hyvinvointia, toimintakykyä ja osallisuutta vah-

vistavaksi, kun taas sosiaalisesta esteettömyydestä puhuttaessa pohditaan enemmän työyhteisön tai muun sosiaalisen joukon toimintaa.

Yksilöillä on erilaisia kykyjä, tietoja ja taitoja. Samoin yksilöillä voi olla rajoitteita, jotka estävät näiden kykyjen, tietojen ja taitojen tehokkaan hyödyntämisen elämässä. Työyhteisössä psyykkisellä esteettömyydellä varmistetaan, että työntekijän osaaminen ei jää käyttämättä häiritsevien tai psyykkisesti kuormittavien asioiden takia. Työyhteisössä tulee paitsi kohtuullisella mukauttamisella poistaa esteitä myös tarkastella sitä, miten työpaikan toimintatavat ja työntekijän työtehtävät kannustavat työntekijää ja edistävät hänen mahdollisuuttaan käyttää yksilöllisiä vahvuuksiaan ja kykyjään. Joskus ikääntyminen aiheuttaa tarvetta työn uudelleen organisointiin. Samoin sairaudet ja vammat, esimerkiksi neuropsykiatriset oireet kuten eläytymiskyvyn ja puhekyvyn rajoitteet, heikko työmuisti tai hahmottamisen ja oman toiminnanohjauksen vaikeudet, voivat aiheuttaa haastavia tilanteita työyhteisössä, syrjäyttää työelämästä tai jopa estää työllistymisen. Psyykinen esteettömyys vahvistaa mielen hyvinvointia, kun taas toistuvat häiritsevät ja henkisesti kuormittavat tilanteet heikentävät jaksamista ja voivat vaikuttaa psyykkisten sairauksien puhkeamiseen. (Sosiaalinen ja psyykinen esteettömyys n.d.)

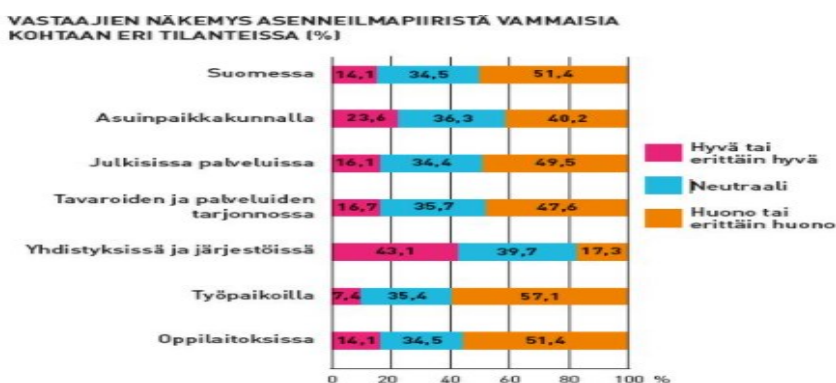
Haitallista psykososiaalista kuormitusta voi ilmetä missä tahansa työpaikassa, ja se voi vaikuttaa yksilöllisesti ja mahdollisesti hyvinkin negatiivisesti työntekijöihin. Psykososiaalista kuormitusta ja psyykkistä esteettömyyttä tulee tarkastella siis myös työsuojelun näkökulmasta. Haitallista työkuormitusta tulee ehkäistä proaktiivisesti. Työnantajan pitää oma-aloitteisesti vähentää työn kuormitustekijöiden aiheuttamaa haittaa työntekijöiden terveydelle esimerkiksi työterveyshuollon asiantuntijoiden avulla. Psyykinen ja sosiaalinen esteettömyys näkyy siinä, miten työyhteisössä käyttäytyään, miten asioista keskustellaan, esimerkiksi miten ristiriitatilanteet käsitellään, ja miten toisia kohdellaan. Psyykkisesti esteettömässä työyhteisössä ilmapiiri on hyväksyvä, joustava, läpinäkyvä, turvallinen ja erilaisuutta, monimuotoisuutta arvostava ja siellä työntekijät kokevat olevansa hyväksytyjä sellaisina kuin ovat. Sallivassa ilmapiirissä työnteko on usein luovempaa ja tehokkaampaa: jokainen uskaltaa tuoda ajatuksiaan esiin aroistakin aiheista. Työyhteisössä ihmisten asenteet määräävät, miten sosiaalinen esteettömyys työpaikalla toteutuu. Kiusaamiseen ja syrjintään on puututtava heti, mutta joskus se on niin hyvin piilossa, että muut kuin sen kohteeksi joutunut henkilö eivät huomaa sitä. Sosiaalinen esteettömyys rakentuu hitaasti pienin askelin. (Sosiaalinen ja psyykinen esteettömyys n.d.; Psykososiaalinen kuormitus 2021.)

Asenteita maahanmuuttoa ja monikulttuurisuutta kohtaan samoin kuin asenteita vammaisia kohtaan on tutkittu sekä kansallisesti että EU-tasolla. Asenneilmapiiri maahanmuuttoon Suomessa on hieman kiristynyt Oikeusministeriön vuonna 2017 tekemän selvityksen mukaan. Kyselyn perusteella 82 % suomalaisista hyväksyisi maahanmuuttajan työyhteisöönsä jäseneksi. Eurobarometri (2016) osoittaa, että suomalaiset ovat kuudeksi maahanmuuttajamyönteisimpiä Euroopan Unionissa ja kokevat maahanmuuttajien tuovan lisäarvoa suomalaiseen yhteiskuntaan. Suomalaisista enemmistö suhtautuu kielteisesti rasismiin. Toisaalta entistä harvempi haluaisi Suomeen nykyistä enemmän ulkomaalaisia ja kantaväestön maahanmuuttajiin liittyvät pelot ovat lisääntyneet ja ilmapiiriin koetaan kiristyneen lieveilmiöiden myötä. (Suomalaisten asenteet koskien maahanmuuttoa ja monikulttuurisuutta n.d.). Uskonnollinen tausta tuntuu heikentävän työyhteisön sosiaalista esteettömyyttä. Eri uskontoihin suhtaudutaan vaihtelevasti. Seksuaalivähemmistöihin suhtaudutaan kriittisesti kautta linjan. (Eurobarometri kerää tietoa asenteista n.d. Special Eurobarometer 437: Discrimination in the EU in 2015.)

Suomessa asenneilmapiiri vammaisia kohtaan vaikuttaisi vaihtelevan vammausryhmän mukaan. Työelämässä valitsevan asenneilmapiirin mieltä huonoksi tai jopa erittäin huonoksi 57 % vammaisista kansallisen Syrjinnän seurantar ryhmän hankkiman selvityksen mukaan (2016). Asenneilmapiiri koettiin heikoksi myös oppilaitoksissa, julkisissa palveluissa sekä tavaroiden ja palveluiden tarjonnassa. Eri elämänaloista selkeästi positiivisinta asennetta vammaisuutta kohtaan osoitetaan kolmannella sektorilla yhdistyksissä ja järjestöissä. (”Vammaisena olen toisen luokan kansalainen” selvitys vammaisten syrjintäkokemuksista arjessa 2016, 45–46.) Täytyy kuitenkin muistaa, että kyselytutkimuksessa vastaukset ovat aina subjektiivisia.

Kuvio 7. Vammaisten näkemys asenneilmapiiristä vammaisia kohtaan eri tilanteissa.

(”Vammaisena olen toisen luokan kansalainen” selvitys vammaisten syrjintäkokemuksista arjessa 2016, 46)



## **Saavutettava viestintä ja muut keinot ja apuvälineet esteettömyyden ja saavutettavuuden parantamiseksi**

Saavutettava viestintä tarkoittaa viestintää, joka voidaan tulkita viestinnän vastaanottajan rajoitteista huolimatta. Viestinnän tulee olla eri aistein saavutettavissa, selko- tai selkeäkielistä, niin että se on ymmärrettävää, mahdollista tulkita eri apuvälinein tai esimerkiksi omaa äidinkieltä tai viittomia, symboleja ja kuvia apuna käyttäen.

Selkokieli on suomen kielen muoto, jota on mukautettu sisällöltään, sanoilla ja rakenteilla yleiskieltä helpommaksi, jolloin sitä on helpompi lukea ja ymmärtää. Selkeä kieli on yleiskieltä, joka ei sisällä erikoissanastoa. Se on ilmaisussaan kuitenkin mutkikkaampaa kuin selkokieli. Selkokieli ja selkeä kieli eivät siis ole sama asia, vaikka ilmaisuja käytetään usein virheellisesti synonyymeina. Selkokieltä on Suomessa kehitetty jo yli 30 vuotta ja se on suunnattu erityisryhmille, kuten vammaisille, maahanmuuttajille ja vanhuksille. Työelämä on täynnä vaikeaa kieltä, vaikka olisi mahdollista puhua yksinkertaisella tavalla ja helpottaa selkosuomella viestinnän saavutettavuutta. Selkokielestä hyötyvät kaikki ihmisryhmät. (Pyhälähti 2016.)

Suomalaisilla aikuisilla on jopa 5–10 prosentilla lukivaikeus, joka voi vaikuttaa perustaitojen hallintaan ja turhauttaa työntekijää aiheuttaen ylikuormittumista sekä työn välttelyä. Tämä puolestaan lisää sairauspoissaoloja ja saattaa johtaa työpaikkakiusaamiseen, jolloin syrjäytymisen riski kasvaa. Aikuisen lukivaikeus jää usein tunnistamatta ja kompastuskiveksi työntekijän polulle eliniäksi. Ratkaisuna lukivaikeuteen voitaisiin selkeyttää työohjeita selkokielen, kuvien, videoiden, animaatioiden tai äänitettyjen ohjeiden avulla sekä hyödyntää erilaisia työssä suoriutumista helpottavia digitaalisia ohjelmia. (Lukivaikeus ja työhyvinvointi n.d.)

### **Viittomakieli ja muut kommunikaation tavat**

Viittomakieli on oma itsenäinen kieli, ei siis vain tapa esittää viittomalla puhuttua kieltä. Suomalainen ja suomenruotsalainen viittomakieli kuuluvat yhdessä Suomessa kymmenen suurimman äidinkielen joukkoon. Viittomakieltä käytetään puhetta tukien tai puhetta korvaavassa kommunikaatiossa esimerkiksi vammaisten henkilöiden kanssa. Viittomakielen lisäksi viestinnän



saavutettavuutta voidaan vahvistaa käyttämällä muita kommunikaation tapoja kuten viitottua pu-  
hetta, tukiviittomia tai merkkijärjestelmiä sekä kuvia ja esineitä. (Viestinnän saavutettavuus n.d.)

Sokeiden ja vaikeasti näkövammaisten henkilöiden luku- ja kirjoitustaito perustuu pistekirjoituk-  
seen, joka ei ole oma itsenäinen kielensä vaan kaikkialla maailmassa perusteiltaan samanlainen  
kirjoitusjärjestelmä. Tiedonsaannin saavutettavuutta pistekirjoituksen ohella täydentävät äänit-  
teet, näkemisen apuvälineet ja tietotekniset ratkaisut. Pistekirjoitus eli kohokirjoitus on kehitetty  
Ranskassa vuonna 1824. Suurin osa näkövammaisista pystyy lukemaan painettua tekstiä sopivien  
apuvälineiden avulla, joten pistekirjoituksen käyttäjiä on Suomessa vain noin 2000 henkeä. Sokeal-  
le tai hyvin vaikeasti heikkonäköiselle pistekirjoitus mahdollistaa itsenäisen tiedonsaannin. Julkisis-  
sa tiloissa pistemerkinnot auttavat asiointissa. (Pistekirjoitus 2021.)

Kuvailutulkkaus muuttaa sanoiksi visuaalista tietoa, jota näkövammaisen ei pysty näkemään. Ku-  
vailutulkkausta voidaan hyödyntää vaikkapa kulttuurielämysten tai liikuntakokemusten saavutet-  
tavuuden parantamiseksi: kuvaillaan elokuvaa, kuvataideteosta tai teatteriesitystä lavasteineen tai  
reittiä, tilaa tai ympäristöä. Moniaistinen ja saavutettava kokemus hyödyttää myös heikkonäköisiä  
ja näkeviä. Kuvailutulkki ei tulkitse eikä arvota näköhavaintoa vaan hänen tehtävänsä on välittää  
mahdollisimman todenmukainen tieto, jota vastaanottaja voi käsitellä. Kuvailutulkkauksella voi-  
daan kattaa koko näkyvä maailma. (Visuaalisuus kuuluu kaikille: mitä on kuvailutulkkaus n.d.)

### **Saavutettavuusdirektiivi**

Julkisen hallinnon verkkopalveluiden saavutettavuuden minimitasosta sekä toteutumisen valvon-  
nan keinoista säädetään saavutettavuusdirektiivissä. Direktiivi tuli voimaan vuoden 2016 lopulla ja  
saavutettavuusvaatimusten soveltaminen on käynnistynyt portaittain alkaen syksystä 2019. Direk-  
tiivin tavoitteena on, että kuka tahansa pystyy käyttämään ja ymmärtämään verkkopalvelua. Se,  
että henkilö ei vaikkapa näe tai kuule tai on kyvytön käyttämään kahta kättä ja kymmentä sormea  
sujuvasti ei saa olla esteenä verkkopalvelun saavutettavuudelle ja käytölle. Pyrkimyksenä on edis-  
tää kaikkien ihmisten yhdenvertaisuutta digitaalisessa yhteiskunnassa ja parantaa samalla digitaal-  
listen palveluiden laatua. Saavutettavuus palvelee ihan kaikkia, sillä saavutettava verkkopalvelu on  
helpompi käyttää ja ymmärtää kuin tavallinen. Toistaiseksi saavutettavuusdirektiivi koskee vain  
julkishallinnon verkko- ja mobiilipalveluja, joihin kuuluvat mm. kunnat, koulut ja virastot. Lisäksi

vaatimukset koskevat vesi- ja energiahuoltoa sekä liikennettä ja postia. (Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (eu) 2016/2102 2016.)

### 4.3 Työyhteisön monimuotoisuus

Monimuotoisuus työyhteisössä on voimavara, joka edistää toimintatapojen ja palveluiden kehittymistä. Monimuotoisessa työyhteisössä onnistumisen lähtökohta on työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu. Yritykset ja yhteisöt voivat saavuttaa merkittäviä kilpailuetuja tiedostaessaan henkilöstönsä ja asiakaskuntansa monimuotoisuuden ja osatessaan hyödyntää sen tuomat mahdollisuudet. Monimuotoisuuden hyödyntäminen liiketoimintamahdollisuuksina edellyttää suunnitelmallista ja pitkäjänteistä työtä sekä pätevää monimuotoisuuden johtamista, jonka ydin on osata käyttää erilaisuutta voimavarana ja koko organisaation yhteisenä etuna. (Monimuotoisuus – työelämän mahdollisuus 2009, 8.) Monimuotoisuuden määritteiden perusteella ei saa laittaa työntekijöitä tai asiakkaita eriarvoiseen asemaan. Tällaisia määritteitä ovat ”ikä, sukupuoli, vammaisuus, terveydentila, etninen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus ja seksuaalinen suuntautuminen” (L1325/2014). Työyhteisön monimuotoisuus laajenee myös työntekijöiden toisistaan poikkeavan koulutuksen, erilaisten kokemuspohjien, taitojen ja tapojen sekä arvojen myötä. Erilaisuuden ymmärtäminen, hyväksyminen ja arvostaminen johtavat siihen, että monimuotoisuus kääntyy hyödynnettäväksi voimavaraksi. Esimiesten ja jokaisen työntekijän vastuulla on huolehtia siitä, että työpaikan kulttuuri on erilaisuutta salliva ja hyödyntävä ja että työyhteisössä vallitsee yhdenvertaisuus ja tasa-arvo, ja että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia. Tasa-arvolla puolestaan tarkoitetaan sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää tasa-arvoa. (Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työpaikalla, n.d.)

Yhdenvertaisuuden varmistamiseksi ja yhteiskunnallisen inklusion toteuttamiseksi tulee vammaisten ja muiden erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden toimintaympäristöä mukauttaa mahdollisimman esteettömäksi, saavutettavaksi ja turvalliseksi järjestämällä heille tarvittavat apuvälineet ja palvelut. Tällöin voidaan puhua positiivisesta diskriminaatiosta. Tavoitteena on turvata vammaisten henkilöiden mahdollisuudet mahdollisimman aktiiviseen ja osallistuvaan elämään. Olen-naista vammaisten aseman parantamisessa on vammaisten kuuleminen ja heidän aktiivinen osallistamisensa päätöksentekoon. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon vaaliminen voidaan laskea myös kestäväen kehityksen sateenvarjon alle sosiaaliseen vastuullisuuteen kuuluvaksi toiminnaksi. Sosiaalinen vastuullisuus yrityksissä kohdistuu ensisijaisesti henkilöstöön. Sosiaaliseen vastuullisu-

teen sisällytetään länsimaisessa ajattelussa mm. henkilöstön työhyvinvointi, työturvallisuus ja osaamisen kehittäminen jopa yli juridisten velvoitteiden. (Harmaala & Jallinoja 2012.) Sosiaalisen vastuullisuuden aste kuitenkin vaihtelee paitsi valtioittain myös paikallisesti ja organisaatiokohtaisesti, ja sen soisi kattavan paremmin myös yhdenvertaisuuden tavoitteet (Martimo 2021). Yhdenvertaisuuslaissa säädetään kohtuullisista mukautuksista, joiden avulla työolosuhteet muunnetaan vammaisille henkilöille sopiviksi. Yhdistettynä tähän lain kirjaimeen innovatiivinen työn muotoilu - täsmätyötehtävien luominen - voisi viedä organisaatioita tosiasiallisesti lähemmäs aitoa yhdenvertaisuutta. (Martimo 2021.) Yhdenvertaisuuslaki sallii myös positiivisen erityiskohtelun, kun tavoitteena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttaminen. Yhdenvertaisuuslain mukaan viranomaisilla on velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti. (Monimuotoisuus – työelämän mahdollisuus 2009, 12–13.)

Erityistä tukea tarvitseva työntekijä saattaa tarvita erilaisia fyysisiä ja teknisiä apuvälineitä työtehtävistä selviytyäkseen. Myös tavallisuudesta poikkeavien kommunikointimenetelmien käyttö voi olla tarpeen, jos työntekijällä on vaikeuksia ohjeiden ymmärtämisessä sekä oman toiminnan ohjauksessa. Myös lyhytkestoisen työmuistin kapasiteetti saattaa olla hyvin rajallinen, jolloin kirjalliset tehtävälistat ja muistilaput voivat auttaa ja työyhteisössä tulee löytyä kärsivällisyyttä ohjeiden toistamiseen. Työhön perehdyttämisen tukena on hyvä käyttää selkokieltä, kuvallisia ohjeita sekä videoita. Lukemisen ja ymmärtämisen vaikeuksissa auttaa sisällöltään, sanastoltaan ja rakenteeltaan yleiskieltä luettavammaksi mukautettu selkokieli. Selkokieli palvelee paitsi vammaisia ja maahanmuuttajataustaisia myös ihan kaikkia muita kielenkäyttäjiä – joskin osa kokee sen liian helpoksi itselleen. Selkokielen kehittämisen taustalla on ajatus tasavertaisista oikeuksista toimia ja vaikuttaa yhteiskunnassa. (Kielikello 2002.). Apuvälineiden ja tukikeinojen lisäksi merkittävä tapa lisätä erityistä tukea tarvitsevien mahdollisuutta työhön on työn muotoilu, siis työtehtävien ja työntekijän osaamisen ja voimavarojen täsmäyttäminen (Martimo 2021).

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön raportti Osatyökykyisille tie työelämään (OTE) kertoo, että vuonna 2006 tehdyn tutkimuksen mukaan työnantajat suhtautuivat pääosin kielteisesti osatyökykyisten rekrytointiin, kun taas reilut kymmenen vuotta myöhemmin vuonna 2017 toteutetun selvityksen mukaan suurin osa työnantajista näkee osatyökykyisten rekrytoinnin myönteisenä asiana. Raportin mukaan suurin osa työnantajista on tänä päivänä luopunut siitä näkökulmasta, että sairaus tai vamma aiheuttaisi automaattisesti työkyvyttömyyden ja estäisi tuottavan työnteon, ja ovat sen sijaan alkaneet arvioida työkykyä osaamisen, ammattitaidon sekä työssä vaadittavan asenteen ja

motivaation painottamisen kautta. Vamma tai sairaus voi toki alentaa työ- ja toimintakykyä, mutta se ei tarkoita työkyvyttömyyttä eikä välttämättä edes osatyökykyisyyttä. (Mattila-Wiro & Tiainen 2019, 18.) Positiivisesta asennemuutoksesta huolimatta Suomessa on edelleen hyvin alhainen kehitysvammaisten erityistä tukea tarvitsevien työkäisten työllisyysaste. Vain noin kaksi prosenttia osatyökykyisistä erityistä tukea tarvitsevista henkilöistä on mukana avoimilla työmarkkinoilla palkkatyösuhteessa. (Kehitysvammaliitto ry: Työ n.d.)

## **5 Tutkimuksen tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset**

Tarkoitus on selvittää osatyökykyisten työntekijöiden työllistymismahdollisuuksia ja työllistymisen esteitä ravitsemispalvelualalla kirjallisuuden avulla. Opinnäytetyö on rajattu käsittelemään vamman, sairauden tai muun syyn johdosta erityistä tukea tarvitsevien työnhakijoiden rekrytointia. Työ keskittyy erityistä tukea tai työtehtävien mukauttamista tarvitsevan työnhakijan työllistymismahdollisuuksiin.

Opinnäytetyössä tavoitteena on avata kirjallisuuden avulla osatyökykyisten työllistymismahdollisuuksia ja rekrytoinnin kehittämiskohteita. Tutkimuksessa selvitetään, miten vamma, sairaus ja erityisen tuen tarve vaikuttavat työllistymiseen sekä miten osatyökykyisten rekrytointi voisi vastata ravitsemisalan työvoimapulaan. Avoin työpaikka ja osatyökykyinen työnhakija eivät useinkaan kohtaa onnistuneesti, joten on aiheellista tutkia erityisen tuen tarpeen aiheuttavan vamman tai sairauden vaikutusta työmarkkinoille siirtymisessä. Työ keskittyy erityistä tukea tai työtehtävien mukauttamista tarvitsevan työnhakijan työllistymismahdollisuuksiin. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, millainen rekrytointipolitiikka ja esimiestyö mahdollistaisi ravitsemispalvelualalla inklusiivisen yhteiskunnan ja työelämän tavoitteiden ja työyhteisön jäsenten yhdenvertaisuuden toteutumisen. Tutkimustehtävänä opinnäytetyössä on myös se, miten erityisen tuen tarvisijoista koostuvaa työvoimareserviä on käytetty ja voitaisiin tulevaisuudessa paremmin käyttää ravitsemispalvelualalla yhtenä työvoimapulan ratkaisuna.

### **Tutkimuskysymykset**

Opinnäytetyön tutkimusongelma on: miten vamma, sairaus ja erityisen tuen tarve vaikuttavat työllistymiseen sekä miten osatyökykyisten rekrytointi voisi vastata ravitsemisalan työvoimapulaan?

Tutkimuskysymykseen etsittiin vastauksia kahdesta lähestymiskulmasta, joissa kummassakin lähtökohtana on työllistyminen:

- Miten osatyökykyiset erityisen tuen tarvitsijat voisivat vastata ravitsemispalvelualan työvoimapulaan? (Työnhakijan näkökulma)
- Miten osatyökykyisten erityisen tuen tarvitsijoiden siirtymistä työmarkkinoille voitaisiin sujuvoittaa ja tehostaa ja esteitä poistaa? (Työnantajan näkökulma)

Tutkimusongelma on hyvä ilmaista kysymyksen muodossa. Tämä mahdollistaa paremmin tutkimuksen lähtökohtien tarkentamisen samoin kuin suunnan tarkistamisen tutkimuksen aikana. Tutkimus voidaan lopuksi koota pohtimalla, onko asetettuun kysymykseen kyetty vastaamaan tai kyetäänkö siihen vastaamaan. (Mykkänen 2006.)

Ammatillisen koulutuksen keskeinen tavoite on varmistaa, että opiskelija, olipa hän yleisopetuksessa tai erityisen tuen piirissä oppijana, saavuttaa työelämän tarpeita vastaavat valmiudet ja kykenee siirtymään työelämään. Ammatillisen koulutuksen reformilainsäädännön voimaantulon 1.1.2018 myötä opiskelijoiden työllistymisen ja jatkosijoittumisen varmistaminen ovat monen eri toimijan (mukaan lukien koulutuksenjärjestäjän) keskeisiä tavoitteita. Niinpä tämän opinnäytetyön aihe on useammastakin syystä erittäin ajankohtainen: pohdittavana ovat ammatillisen koulutuksen reformilain mukaisten tavoitteiden toteuttaminen, ravitsemisalan työvoimapulaan vastaaminen sekä sosiaalinen ja yhteiskunnallinen vastuullisuus mukaan lukien yhdenvertaisuuden varmistaminen.

Kiinnostus aiheeseen nousee tiedotusvälineiden uutisoimasta ravintola- ja cateringalan vaikeudesta rekrytoida ammattitaitoista työvoimaa alan yrityksiin. Tiedotusvälineiden uutisointia tukevat työvoimabarometrit, joiden mukaan alalla on pula sekä ammattitaitoisista keittiötyöntekijöistä että asiakaspalvelutyöntekijöistä. Kiinnostusta asian pohtimiseen ovat vahvistaneet ravintola- ja cateringalalla toimivien esimiesten henkilökohtaiset tiedonannot rekrytoinnin haasteista sekä heidän osoittamansa kiinnostus työllistää myös erityisen tuen tarvitsijoita. Sinänsä myönteinen suhtautuminen ei kuitenkaan välttämättä konkretisoidu osatyökykyisen, erityistä tukea tarvitsevan henkilön palkkaamiseen.

## 6 Kirjallisuuskatsaus

Kirjallisuuskatsaus terminä on suomennettu ilmaisusta literature review tai research literature review ja luo mielikuvan lyhyestä tai keveästä yhteenvedosta ilman analyyttistä otetta ollen siten harhaanjohtava. Termi review viittaa katsaukseen pohjautuvaan kriittiseen arviointiin. Kirjallisuuskatsaus-termillä voidaan viitata myös selontekoon, arvosteluun tai tarkistukseen. Yleisimmin kirjallisuuskatsauksen luonnehditaan olevan metodi, jossa tutkitaan aiempaa tutkimusta eli tehdään tutkimusta tutkimuksesta keräten tutkimuksien tuloksia, jotka antavat perustan uusille tutkimustuloksille. (Salminen 2011, 1.) Kirjallisuuskatsauksessa noudatetaan määriteltyä metodologiaa, joka koostuu niistä toimenpiteistä ja säännöistä, joiden avulla tutkija tuottaa havaintoja ja muokkaa sekä tulkitsee niitä. (Alasuutari 2001, 82.)

Finkin (2005) mukaan tutkimuskirjallisuuteen perustuva kirjallisuuskatsaus on täsmällinen, toistettavissa oleva menetelmä. Kirjallisuuskatsauksella kartoitetaan joltakin rajatulta alueelta jo olemassa oleva tieto, siis mitä tarkasteltavasta ilmiöstä jo tiedetään. Toisin sanoen menetelmällä tunnistetaan, arvioidaan ja tiivistetään tiedemiesten ja käytännön asiantuntijoiden sekä muiden tutkijoiden jo julkaistu tutkimusaineisto, kun esimerkiksi haetaan vastausta johonkin kysymykseen.

Kirjallisuuskatsauksen tieteellisen tutkimuksen tulee olla järjestelmällistä ja järkipäristä tiedonhankintaa, jolloin tutkimuksessa on noudatettava tieteellisen työn periaatteita. Tieteellisen tutkimuksen järjestelmällisyys ja järkipäisyys toteutuvat vain siten, että tiede käyttää tieteellistä menetelmää, jolloin menetelmä ohjaa tutkimusta. (Niiniluoto 1997, 60; Haaparanta & Niiniluoto 1986, 11–12.) Katsauksessa tieto voi olla peräisin erilaisista lähteistä kuten tieteellisistä artikkeleista, kirjoista, lehdistä, pro graduista ja väitöskirjoista sekä muusta arkistomateriaalista. Kirjallisuuskatsauksen on täytettävä tieteen metodille asettamat yleiset vaatimukset kuten julkisuus, kriittisyys, itsekorjautuvuus sekä objektiivisyys ja tulosten tulee olla julkisia sekä kriittisesti arvioitavissa. (Haaparanta & Niiniluoto 1986, 12–16.)

### 6.1 Erilaiset kirjallisuuskatsaustyyppit

Teoreettista tutkimusmenetelmää, jossa kootaan tieteellistä tietoa rajatusta aiheesta tutkimuskysymysten avulla ja muodostetaan sitten synteesi jo olemassa olevasta tutkimustiedosta, kutsutaan kirjallisuuskatsaukseksi (Russel 2005, 8; Leino-Kilpi 2007, 2). Kirjallisuuskatsaukset jaetaan lähtö-

kohtaisesti kolmeen päätyyppiin: kuvaileviin katsauksiin (narrative literature reviews), systemaattisiin kirjallisuuskatsauksiin (systematic reviews, systematisized reviews) sekä joko määrällisiin tai laadullisiin meta-analyyseihin. Narratiivisen ja systemaattisen katsauksen välimaastoon sijoittuu integroiva (integratiivinen) katsaus. Kaikki katsaustyytit sisältävät kirjallisuuden haun, kriittisen arvioinnin sekä aineiston perusteella tehdyn synteessin ja analyysin, mutta eri katsaustyypeillä on ominaispiirteensä ja eronsa liittyen katsauksen tarkoitukseen, aineistonhankintaan, määrittelyyn ja analyysimenetelmään.

## **6.2 Kuvaileva eli integroiva (integratiivinen) kirjallisuuskatsaus tutkimusmetodi- na**

Tutkimuksen aihepiiriin kohdistuvaa jo olemassa olevaa tutkimusaineistoa esittelevää tutkimusta, joka muodostaa aikaisemmasta tiedosta synteessin, voidaan kutsua kokoavaksi tai kuvailevaksi tai integroivaksi tai integratiiviseksi kirjallisuuskatsaukseksi. Kokoavan tai integroivan (integrative) katsauksen tarkoitus on siis esitellä aihepiirin aikaisempaa tutkimusta ja esittää siitä kokoavia johtopäätöksiä. Integroiva kirjallisuuskatsaus voi sisältää sekä teoreettista että empiiristä kirjallisuutta, ja siitä voi löytää sekä narratiivisen että systemaattisen katsauksen piirteitä. Keskeistä on aineiston synteesi. Kirjallisuuskatsaus rakentaa kokonaiskuvaa tietystä aiheesta. (Baumeister & Leary 1997, 312.)

Integroiva kirjallisuuskatsaus soveltuu tutkimusmenetelmäksi silloin, kun halutaan saada laaja kuva aiheesta käsittelevästä kirjallisuudesta sekä esitellä ja pohtia tutkittavaa ilmiötä mahdollisimman monipuolisesti. Tutkimusaineisto seulotaan systemaattisessa katsauksessa tarkemmin kuin kuvaillevassa katsauksessa. Kummassakin katsauksessa tutkimusaineistoa toki tarkastellaan kriittisesti, mutta kuvaileva katsaus sallii analyysin pohjaksi erilaisin metodisin lähtökohdin tehdyt tutkimukset, eikä ole siis yhtä valikoiva tutkimusaineiston suhteen kuin systemaattinen katsaus. (Torraco 2005, 356; Evans 2008, 137; Whittemore 2008, 149.) Birminghamin (2000, 33–34) mukaan integroiva kirjallisuuskatsaus voidaan sijoittaa osaksi systemaattista kokonaisuutta, jossa on mukana narratiivisia elementtejä. ”Integroiva kirjallisuuskatsaus on eräänlainen yhdysside narratiivisen ja systemaattisen katsauksen välillä sisältäen tutkimusongelman asettelun, aineiston hankkimisen, arvioinnin, analyysin ja tulkinnan sekä tulosten esittämisen” (Cooper 1989, 15).

Tutkija referoi ja analysoi valitsemastaan lähdeaineistosta löytyneitä vajavaisuuksia, uusia tutkimusongelmia sekä tuloksia. Tutkimuskysymysten pohjalta laaditaan poissulku- ja sisäänottokriteerit, joiden avulla rajataan valintaa ja varmistetaan käsiteltävän aineiston laadukkuus. Tavoitteena on parantaa tehokkuutta suhteessa olemassa oleviin toimintatapoihin. (Salminen 2011, 9–10.) Kirjallisuuskatsauksessa ei ole kuitenkaan tarkoituksenmukaista eikä edes mahdollista hyödyntää kaikkea olemassa olevaa tietoa tutkittavana olevasta aiheesta. Kirjallisuuskatsauksen luotettavuutta rakennetaan esittämällä lukijalle työvaiheet tarkasti ja läpinäkyvästi.

Kirjallisuuskatsauksen työvaiheet käynnistyvät tutkimusongelman ja tutkimuksen tarkoituksen määrittämisestä jatkuen kirjallisuushaulla ja aineiston valinnalla. Aineisto tulee arvioida kriittisesti. Tämän jälkeen seuraa aineiston analyysi ja synteesi sekä tulosten raportointi. Tutkimuksen perusta rakentuu tutkimusongelmalle. Tutkimusongelma, tutkimuskysymykset, tutkimusaiheen käsitteet sekä tarkastelunäkökulmat ohjaavat tutkimusta eteenpäin. (Stolt, Axelin & Suhonen 2016, 23–25.) Kirjallisuuskatsauksen työvaiheet on tiivistetty kuvioon 8.

Kuvio 8. Integraatiivisen kirjallisuuskatsauksen työvaiheet  
(Mukaellen Suhonen, Axelin, Stolt 2015, 7 - 8, 13).





## **Aineistohaku ja aineiston valinta**

Luotettavuuden kannalta on merkittävää, että tutkittava materiaali vastaa tutkimuskysymykseen. Hakusanat ja hakulausekkeet määritellään aiheen ja tutkimuskysymysten pohjalta. Hakustrategiaan tulee määrittellä mukaanotto- ja poissulkukriteerit. Niiden kautta pyritään minimoimaan virheet ja keskittymään rajattuun aiheeseen. Mukaanotto- ja poissulkukriteerit vievät tutkimusaineiston valintaa eteenpäin. Hakuprosessi kirjataan kirjallisuuskatsaukseen laajasti ja niin, että se on toistettavissa. (Stolt, Axelin & Suhonen 2016, 25–27.)

## **Aineiston kriittinen arviointi**

Valittu aineisto arvioidaan kriittisesti suhteessa tutkimusongelmaan ja tutkimuskysymyksiin virhemarginaalin minimoimiseksi. Alkuperäisaineistosta nostetaan esiin heikkoudet ja vahvuudet sekä tutkimusongelmat, tutkimusasetelma, yleistettävyyden, analyysimenetelmä ja aineiston valinta. Aineiston luotettavuutta arvioidaan huomioiden sen aikaisemmat perustelut luotettavuudesta. Lisäksi luotettavuuden arvioinnissa otetaan huomioon tutkijan asiantuntevuus, julkaisuvuosi, julkaisufoorumi sekä arvioinnit. (Stolt, Axelin & Suhonen 2016, 28–30.)

## **Aineiston analyysi ja synteesi**

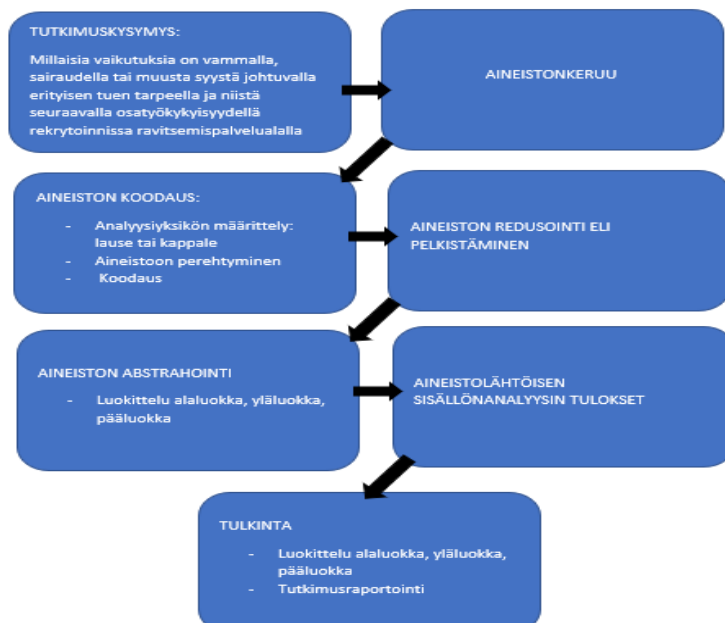
Kirjallisuuskatsauksessa tehdään synteesi tutkimustuloksista analysoimalla aineisto. Aineisto luetaan useaan kertaan ja samalla aineistoa arvioidaan. Kaikki työvaiheet sekä valinnat ja niiden perustelut tulee kirjata muistioon analysointityön kaikissa vaiheissa. Tutkimuksista ja artikkeleista mainitaan julkaisuvuosi, kirjoittaja, tarkoitus, menetelmä, kohde, vahvuudet ja heikkoudet. Analyysissä aineiston sisällöstä löytyvät samankaltaisuudet ja eroavaisuudet ryhmitellään ja niitä vertaillaan keskenään. Ryhmittely tarkoittaa samankaltaisten merkintöjen sisältöjen yhdistämistä samaa asiaa kuvaavan otsikon alle. (Stolt, Axelin & Suhonen 2016, 30–31.) Aineiston analyysi kattaa tiedon järjestämisen, koodaamisen, luetteloinnin ja yhdistelyn. Laadullisessa eli kvalitatiivisessa tutkimuksessa analysoinnin vaiheita voidaan kutsua aineiston redusoinniksi, klusteroinniksi ja abstrahoinniksi (Kalliomaa 2019).

## Aineiston redusointi, klusterointi ja abstrahointi

Pelkistäessään eli redusoidessaan aineistoa tutkija pilkkoo keräämänsä aineiston osiin ja tarkastelee sitä kriittisesti esitiedon valossa. Pelkistämisen tavoitteena on aineiston informaatioarvon lisääminen. Mitä rikkaampaa aineisto on, sitä hajanaisempaa se useimmiten on. Hajanaisesta aineistosta pyritään tiivistämään selkeää informaatiota sisältävä kokonaisuus, jonka avulla pystytään tekemään johtopäätöksiä tutkittavasta aiheesta. (Puusa & Juuti 2011, 114–120.) Aineisto pelkistään eli redusoidaan eli aineistosta etsitään tutkimuskysymyksen kannalta olennaiset asiat. Redusointiin eli pelkistämiseen ei ole olemassa yhtä oikeaa tapaa. Käyttökelpoinen on esimerkiksi mind map -piirros tai excel-taulukointi. (Puusa ja Juuti 2011, 117–119, Kalliomaa 2019.)

Tämän jälkeen pelkistetyt ilmaukset klusteroidaan siten, että samaa asiaa kuvaavat ilmaukset muodostavat oman ryhmänsä eli alaluokkansa. Tätä vaihetta kutsutaan joskus myös teemoitteluksi. (Puusa ja Juuti 2011, 121–122). Tutkija nimeää alaluokat merkitysisältöä kuvaavalla otsikolla. Ryhmittelyvaiheessa luodut alaluokat yhdistellään yläluokiksi, joista puolestaan muodostetaan pääluokkia, ja pääluokista yksi yhdistävä luokka. Luokat nimetään niiden sisältöä kuvaavalla otsikolla. Tätä vaihetta kutsutaan abstrahoinniksi. Tavoitteena on erottaa olennainen tieto epäolennaisesta ja muodostaa teoreettinen käsitteistö. (Kalliomaa 2019.) Tutkittavien asioiden merkityksiä, seurauksia ja yhteyksiä tarkastellaan tiivistämällä tietoaineisto ja tekemällä siitä päätelmiä eli tekemällä sisällönanalyysia.

Kuvio 9. Aineiston redusointi, klusterointi ja abstrahointi, sisällönanalyysin tulokset ja tulkinta



## Raportointi

Kirjallisuuskatsauksen raportointi muodostuu useista eri työvaiheista. Kuvaus on tehtävä siten, että toinen tutkija voi toistaa saman kirjallisuuskatsauksen, siis hyvin selkeästi vaiheittain. Tutkimusraportissa tulee pohtia tutkimustuloksia eri näkökulmista, esimerkiksi tuloksien käytettävyys työelämässä sen eri dimensioissa kuten johtamisessa, koulutuksessa ja käytännön työssä.

### 6.3 Aineiston sisäänotto-poissulkukriteerit

Tässä tutkimuksessa käytetään tutkimusmenetelmänä kuvailevaa eli integroivaa kirjallisuuskatsausta. Tutkimusaineiston haku rajautuu esitestauksen tulosten pohjalta kahteen tietokantaan: EBSCOon ja Journal.fi -tietokantaan. EBSCO:n kymmenestä tietokannasta on valittu Hospitality & Tourism Complete -alätietokanta, koska se sisältää ravitsemis-, majoitus- ja matkailualaa käsitteleviä artikkeleita ja raportteja sekä toisena alätietokantana Business Source Elite. Journal.fi -tietokanta on melko uusi avoimen julkaisun kotimainen tieteellisten artikkeleiden tietokanta.

Aineisto, johon tutkija perehtyi, rajautuu ajallisesti 2016–2020 vuosille, koska tutkijan tavoitteena oli selvittää työnhakijan erityisen tuen tarpeen vaikutusta työllistymiseen palvelualan nykytyömarkkinoilla ja lähitulevaisuudessa. Ajalliseen rajaukseen vaikuttaa myös YK:n vammaisten ihmisten oikeuksia koskeva sopimus (2016), jonka mukaan vammaisilla henkilöillä on yhdenvertainen oikeus työskennellä. Sopimuksen keskeinen kantava ajatus on osallisuus. (Valtiosopimus 27/2016.) YK:n vammaissopimus tuli voimaan Suomessa 10.6.2016 ja sitä on noudatettava osana Suomen kansallista lakia.

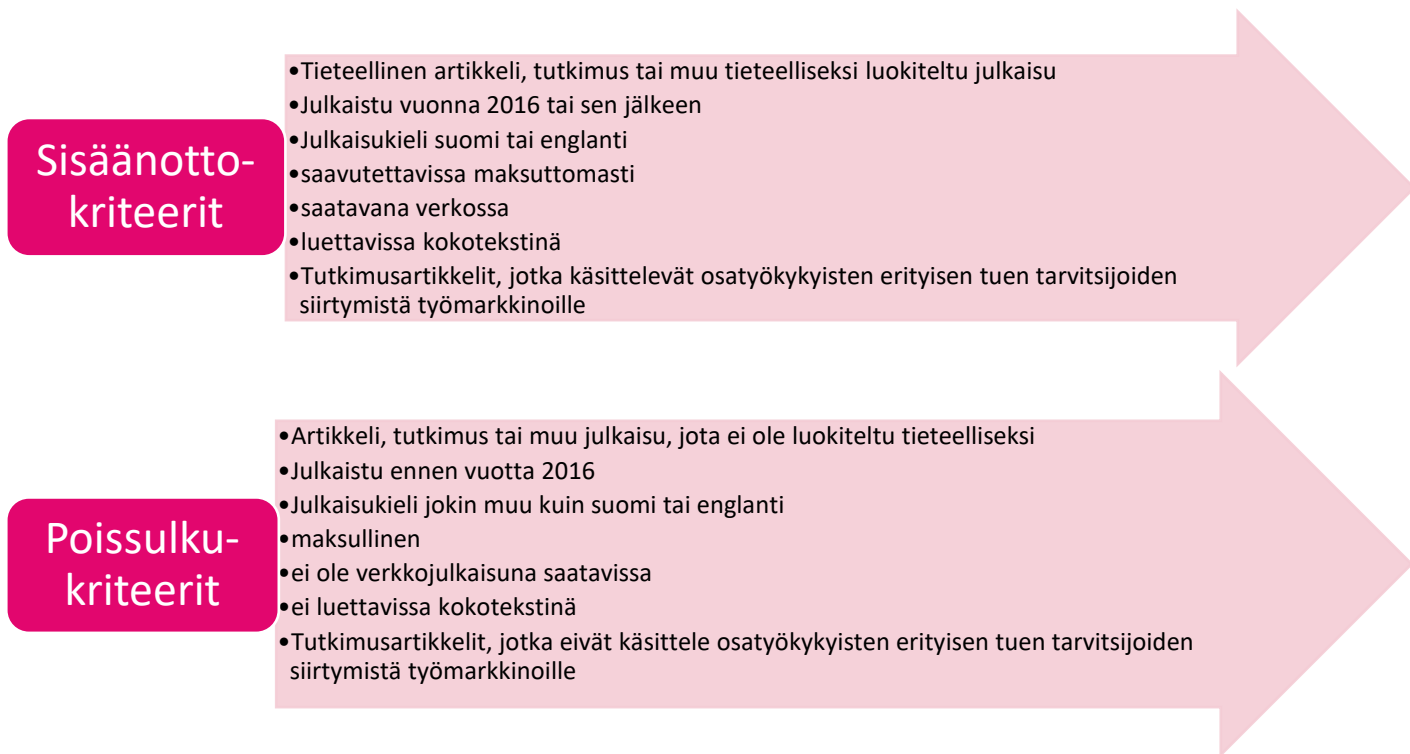
Koska tutkimuksen kohdealueena on Suomi ja suomalaiset työmarkkinat ravitsemispalvelualalla, tutkimuskysymyksiin haettiin vastauksia suomenkielisistä tieteellisistä vertaisarvioituista artikkeleista ja tutkimuksista sekä muista luotettaviksi arvioitujen tahojen julkaisuista Journal.fi -tietokannasta, joka on suhteellisen uusi kotimainen useita tieteenaloja kattava noin sadan suomalaisen tieteellisen lehden ja vuosikirjan palvelu. Sitä ylläpitää Tieteellisten seurain valtuuskunta. Hakuja tehtiin myös kansainvälisestä EBSCO-tietokannasta englanninkielisillä hakusanoilla. Aineiston tulee olla maksutonta ja luettavissa koko tekstinä. Tutkija on Jyväskylän ammattikorkeakoulun (JAMK) opiskelija, mistä syystä kirjallisuuskatsaukseen valittiin sellaiset tietokannat, joita tutkijan on mahdollista käyttää maksutta oppilaitoksen lisenssin turvin. Aineistoon otetun artikkelin, tut-

kimuksen tai muun luotettavaksi arvioidun julkaisun tulee vastata ainakin yhteen tutkimuskysymykseen. Aineiston tulee ensisijaisesti suuntautua ravitsemispalveluun, mutta tärkeintä on, että tutkimus vastaa tutkimuskysymykseen.

Aineiston tulee käsitellä tutkimuskysymyksen aihetta ja vastata tutkimuskysymykseen tai sen alle asetetuista kahdesta alakysymyksestä vähintään toiseen. Tutkimuskysymyksenä on, millaisia vaikutuksia on vammalla, sairaudella tai muusta syystä johtuvalla erityisen tuen tarpeella ja niistä seuraavalla osatyökykyisyydellä työllistymisessä ravitsemispalvelualalle. Alakysymykset edustivat kahta eri lähestymiskulmaa: työnhakijan tai työntekijän ja työnantajan tulokulmat osatyökykyisen henkilön työllistymiseen. Alakysymys kysyi työnhakijan näkökulmasta, miten osatyökykyiset erityisen tuen tarvitsijat voisivat vastata ravitsemisalan työvoimapulaan. Työnantajan näkökulmasta alakysymys kysyi, miten osatyökykyisten erityisen tuen tarvitsijoiden siirtymistä työmarkkinoille voitaisiin sujuvoittaa ja tehostaa.

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi valittiin kirjallisuuskatsaus, koska tutkimusongelmaan haluttiin perehtyä paitsi paikallisella tasolla myös globaalista näkökulmasta sekä hahmottaa, miten paljon tutkimustietoa aiheesta on jo olemassa ja minkälaisia lisätutkimusaiheita siitä nousee. Opinnäytetyön tutkimuksen konteksti – ravitsemispalveluala – on kansainvälinen toimiala. Näin ollen esimerkiksi vain Suomessa toteutettava kyselytutkimus olisi antanut kapea-alaisia tuloksia, joiden yleistettävyyttä olisi ollut heikko. Menetelmänä kirjallisuuskatsaus, jonka tutkimusartikkelit on valittu huolella kansainvälisistä tietokannoista, antaa mahdollisuuden vertailla eri maantieteellisillä tai talousalueilla tehtyjen tutkimusten tuloksia. Niistä laaditun synteessin yleistettävyyttä on parempi kuin kapeamman paikallisen kyselytutkimuksen. Lisäksi tutkimusongelman tutkiminen edellyttäisi erityistä tukea tarvitsevien työnhakijoiden tai työntekijöiden terveydentilaan ja henkilökohtaisiin ominaisuuksiin sekä niiden mahdollisesti mukanaan tuomiin haasteisiin ja toimintarajoitteisiin kohdistuvia kysymyksiä, joiden käsittelyssä tulee noudattaa paitsi vahvaa tietosuojakäytäntöä myös erityistä hienotunteisuutta ja herkkyyttä.

Kuvio 10. Integroidun kirjallisuuskatsauksen sisäänotto- ja poissulkukriteerit



## 6.4 Käytetyt tietokannat ja hakusanat

Tutkija teki kirjallisuuskatsauksen aineiston koehakuja useisiin eri tietokantoihin elo-syyskuussa 2021. Lokakuussa 2021 tutkija sai asiantuntijaopastusta tietokantojen käyttöön Jyväskylän ammattikorkeakoulun (JAMK) kirjaston informaatikolta, ja samassa yhteydessä jatkettiin koehakujen tekemistä eri tietokantoihin. Koehakuja suoritettiin tietokannoista ARTO, EBSCO, ProQuest, Journal.fi ja Google Scholar sekä SAGE Journals Premier 2021.

### ARTO

Lehdet ovat hyviä tiedonlähteitä, sillä niissä tieto on yleensä tiiviissä muodossa. Lehtiä on olemassa sekä painetussa että elektronisessa muodossa. Monipuolinen kotimaisten lehtien artikkeliviitetietokanta on ARTO. Sen artikkelitietueet koostuvat useista tieteellisyyden tasoista ja sisällöistä, joiden löytymistä helpottavat artikkeliviitetietokannat, joihin on viety tietoa aikakauslehtiin ja kookomateoksiin sisältyvistä artikkeleista. ARTOon tallennetaan artikkeliviitteet kattavasti n. 400 jatkuvasti ilmestyvästä aikakauslehdestä. Tiedontuottajina toimivat erilaiset asiantuntijaorganisaatiot. ARTO on Kansalliskirjaston ylläpitämä, ja ARTO-tallennukseen osallistuu mm. useita yliopistoja

sekä erikoiskirjastoja. Lehtivalikoima muodostuu tieteellisistä lehdistä, minkä lisäksi siihen kuuluu myös erilaisia ammattilehtiä sekä populaarimpia tiedelehtiä. Kokonaiset artikkelit tulee etsiä muualta netistä tai painettuna kirjaston kokoelmista ARTOsta löytyvien lehtiartikkeliviitteiden perusteella. ARTO-tietokannan käytössä tulee kiinnittää huomiota siihen, että tietokannan käyttöliittymä ei anna suoraa tietoa siitä, onko artikkeli vertaisarvioitu, vaan julkaisun laadukkuus ja luotettavuus tulee varmentaa muilla tavoilla. (Ilva 2011, Arto – kotimainen artikkeliviitetietokanta n.d.)

## **Elektra**

ARTO tietokannan kautta päästään Elektra-tietokantaan, jonka sisältö koostuu suomalaisista tieteellisistä tutkimusartikkeleista, joiden tuottamiseen osallistuvat Kansalliskirjasto ja Kopiosto. Elektrassa on yli 40 000 kotimaista tieteellistä artikkelia ja aineistoa tulee koko ajan lisää. Elektran julkaisut ovat tekijänoikeuden alaisia, joten Elektran aineiston käyttö edellyttää sopimusta. (Ilva 2011, Elektra - kotimaisia tieteellisiä julkaisuja sähköisessä muodossa 2021).

## **EBSCO**

EBSCO on monialainen useita tietokantoja yhdistävä palvelu, joka tarjoaa useita erilaisia aihealueita kattavia maksuttomia tutkimustietokantoja. EBSCO muodostuu kymmenestä eri alan tietokannasta, joista tähän tutkimukseen sopiviksi katsottiin Hospitality & Tourism Complete sekä Business Source Elite. EBSCO Information Services on EBSCO Industries, Inc:n osasto, yksi Yhdysvaltojen suurimmista perheomisteisista yhtiöistä, joka toimii tänä päivänä kirjastopalvelualan edelläkävijänä. EBSCO Hospitality & Tourism Complete tietokanta sisältää akateemisia ravitsemispalvelun sekä laajemmin palvelualan ja matkailualan artikkeleja ja julkaisuja. EBSCO Business Source Elite tietokanta kattaa puolestaan akateemisia taloustieteen, yrittäjyyden, johtamisen ja myös matkailun artikkeleja ja julkaisuja. Aihealueista on saatavissa vähintään tiivistelmiä, enimmäkseen koko tekstin julkaisuja, joista suuri osa on myös vertaisarvioituja. (About EBSCO 2021.)

## ProQuest Central

ProQuest tietokanta on kansainvälinen ja se kattaa eri tietokantoja sisältäen akateemisia vertaisarvioituja artikkeleja, e-kirjoja eri aihealueilta ja musiikkilehtien tietokannan. ProQuest Central yhdistää yleisimpien tieteenalojen 42 tietokantaa multimediasurssiksi tukien kymmenien tieteenalojen tutkimusta. Julkaisuista osa on saatavissa kokoteksteinä, osa tiivistelminä. ProQuestin tietokannan käyttö edellyttää lisenssiä. Alun perin ProQuestin toiminta perustui mikrofilmien julkaisemiseen. Vuodesta 1939 alkaen ProQuest on julkaissut väitöskirjoja ja opinnäytetöitä, jotka kuuluvat tälläkin hetkellä yrityksen tieteelliseen sisältöön samoin kuin ensisijainen lähdeaineisto, e-kirjat, tieteelliset lehdet, historialliset ja ajankohtaiset sanoma- ja aikakauslehdet sekä muu tutkijoita kiinnostava sisältö. (ProQuest n.d.)

## Journal.fi

Tieteellisten seurain valtuuskunta ylläpitää Journal.fi -palvelua, jossa julkaistaan suomalaisia tieteellehtiä. Sivustolla on tällä hetkellä noin 100 suomalaista tieteellistä lehteä ja vuosikirjaa eri tieteenaloilta. (Journal.fi n.d.) Journal.fi -tietokantapalvelu on suhteellisen nuori, perustettu vuonna 2017. Journal.fi toimii avoimen julkaisemisen eli Open Access -periaatteella. Avoin julkaiseminen tarkoittaa mahdollisuutta lukea ja linkittää julkaisuja kokotekstinä niin, että ne ovat kaikkien kiinnostuneiden käytettävissä verkossa. Avoin julkaiseminen on osa avointa tiedettä ja tutkimusta. Open access -periaatteet määriteltiin ensimmäisen kerran vuonna 2002. (Open Access -opas 2021.)

Journal.fi -tietokannan lehdistä enemmistö on välittömästi avoimia, osa tulee avoimiksi eli maksutta luettaviksi vasta viiveajan jälkeen. Tieteellisissä lehdissä on käytössä vertaisarviointimenettely (peer review, referee), mikä tarkoittaa, että julkaistavaksi tarjotun kirjoituksen tieteellisen julkaisukelpoisuuden ennakoarvioi ryhmä tieteenalan asiantuntijoita. Heidän tulee olla riippumattomia suhteessa arvioitavaan kirjoitukseen. Arviointi voidaan suorittaa anonyymisti tai avoimesti. (Tieteellisen tiedonhankinnan opas 4, 2021.)

Lehden tieteellisyyden (scholarly journals, academic journals) tai vertaisarvioinnin tarkistaminen käy helposti sellaisissa tietokannoissa, joissa kriteeriä voi käyttää haussa rajauksena, esimerkiksi EBSCO. Osa tietokannoista edellyttää lehdiltä vertaisarviointia, esimerkiksi DOAJ ja Web of

Science. Lehteen julkaistaviksi tarjottujen kirjoitusten vertaisarvioinnin eli referee-käytännön katsotaan osoittavan lehden laatua sekä estävän perusteettomien väittämien esittämisen ja virhetulkinnat. Tieteellisyydestä tai vertaisarvioinnista tulee varmistua muilla tavoin, jos käytetään sellaista tietokantaa tiedon lähteenä, joka ei ehdottomasti edellytä julkaisujen vertaisarviointia. Tällöin hakutuloksien vertaisarviointi on tarkistettava yksittäin tarkistuskanavaa hyödyntäen. Tällaisia luokitusjärjestelmiä ovat esimerkiksi Julkaisufoorumi, Directory of Open Access Journals ja SJR Scimago Journal & Country Ranking.

### **Google Scholar**

Google Scholar (GS) on Googlen tuottama tieteellisen aineiston hakukonesovellus, joka sisältää akateemisten julkaisijoiden, yhteisöjen, yliopistojen sekä muiden tieteellisten järjestöjen tuottamia tutkielmia, esitelmiä, kirjoja, tiivistelmiä ja artikkeleita. Hakukonesovellus toimii omalla URL-osoitteella erillään maailmanlaajuisesta Google-yleishausta kattaen useiden eri tieteenalojen ja lähteiden aineistoa. Google Scholarissa voi tehdä tieteelliseen kirjallisuuteen kohdistuvia perus- ja tarkennettuja hakuja, mutta sen käytössä tulee huomioida, ettei Google Scholarin sisällöstä, kattavuudesta ja päivitystiheydestä ole saatavissa yhtä täsmällisiä tietoja kuin esimerkiksi kaupallisista ProQuestin tai EBSCON tietokannoista, eivätkä sen hakuominaisuudet ole yhtä kehittyneitä, jolloin hakutulos voi olla vaihteleva. (Tieteellisiin julkaisuihin pohjautuva arviointi: Google Scholar, Oulun yliopisto n.d.)

### **SAGE Journals Premier 2021**

Sage Premier -kokoelma koostuu yli tuhannesta Sagen kustantamasta tieteellisen aikakauslehden kokotekstiartikkelista, joiden aihealueita ovat mm. kasvatustiede, kulttuurintutkimus, politiikan tutkimus sekä talous- ja hallintotieteet ja psykologia sekä sosiologia. Sage Premier -kokoelma sisältää tieteellisiä aikakauslehtiä vuodesta 1999 lähtien. Tietokanta on tullut uutuutena Jyväskylän ammattikorkeakoulun (JAMK) tarjontaan syksyllä 2021.

On tärkeää, että testauksen tulokset tietokannoittain rakentuvat tutkimuskysymyksien ympärille. Esitestauksessa syys-lokakuussa 2021 käytössä olleet hakusanat ja kirjallisuuskatsauksen ja tutkimuskysymyksien sisältämät käsitteet antoivat osittain turhan laajoja tai laadullisesti liian suppeita



tuloksia. Osassa testihakujen tuloksia näkökulma asiaan oli muu kuin tutkimuksen näkökulma, esimerkiksi palvelualan toimintoja vajaakuntoisille tarkasteltiin osassa tutkimuksia matkailijan näkökulmasta, kun tutkimuksen näkökulma kohdistuu osatyökykyiseen työnhakijaan tai työntekijään. Testihakujen perusteella päädyttiin toteuttamaan tiedonhaku kahteen tietokantaan. Kansainvälisen tutkimuksen tiedonhaku kohdistettiin EBSCO tietokantaan, johon yhdistettiin alatietokannat Business Source Elite ja Hospitality & Tourism Complete. Kotimainen tiedonhaku puolestaan kohdennettiin Journal.fi-tietokantaan, koska tutkija halusi kartoittaa myös Suomea toimintaympäristönä koskevien asiantuntija-artikkeleiden määrää ja sisältöä.

Taulukko 1. Integroituun kirjallisuuskatsaukseen valitut tietokannat

Valittu tietokanta	Perustelut valinnalle
EBSCO, alatietokantoina Hospitality & Tourism Complete ja Business Source Elite  Thesaurus	EBSCO Hospitality & Tourism Complete tietokanta sisältää akateemisia ravitsemispalvelun sekä laajemmin palvelualan ja matkailualan artikkeleja ja julkaisuja. Elite Business Source sisältää taloustiedettä, matkailua, yrittäjyyttä ja monialaisuutta käsitteleviä julkaisuja.  Aihealueista on saatavissa vähintään tiivistelmiä, enimmäkseen koko tekstin julkaisuja vertaisarvioituina.  Kansainväliset artikkelit, johtaminen, ravitsemisala, palveluala, matkailu, yrittäjyys
Journal.fi	Journal.fi on melko nuori Tieteellisten seurain valtuuskunnan ylläpitämä tiedelehtien toimittamiseen ja julkaisemiseen tarkoitettu palvelu, joka kattaa tällä hetkellä noin 100 suomalaista tieteellistä lehteä ja vuosikirjaa.  Kotimaiset artikkelit, työelämä tutkimus, johtaminen, palveluala, matkailu, erityinen tuki työelämässä

## Käytetyt hakusanat

Hakusanojen muodostamisessa tutkija käytti apuna eri alojen yhteen toimiville sanastoille, ontologioille ja luokituksille luotua Finto.fi -palvelua ja siellä YSO yleinen suomalainen ontologia sekä YSA yleinen suomalainen asiasanasto sekä YSON käsite-ehdotukset -osastoa ja yhteiskuntaotsikon alle sijoittuvia termiluetteloita. Hakusanat tulee valita järkevästi, jotta saadaan toivottuja osumia, mutta toisaalta hakusanojen liian tarkka rajaaminen jättää hyviä artikkeleja tai tutkimuksia hakujen ulkopuolelle ollen siten jopa haitaksi tutkimukselle. Lopulliset hakusanat ja hakulausekkeet tiedonhakuun rajattiin kirjaston informaation ohjeiden avulla. Integratiivisessa kirjallisuuskatsauksessa hakusanat, tietokannat ja sisäänotto- ja poissulkukriteerit muotoutuvat lopulliseen muotoonsa esitestauksen tuloksien pohjalta. Tutkija määritteli kirjastoinformaation avustuksella avainkäsitteet, ja havaitsi, että samasta asiasta voidaan käyttää synonyymejä ja useita assosiatiivisesti samaa merkitseviä termejä. Esimerkiksi hakusanana käytetty termi ”osatyökykyiset” voidaan tiedonhauksessa korvata myös assosiatiivisilla käsitteillä ”työkyky”, ”työkyvyttömyys”, ”vaikeasti työllistyvät”, ”toimintakyky” tai ohjaustermeillä ”työrajoitteiset”, ”vajaakuntoiset”, jotta aineiston ulkopuolelle ei jäisi relevantteja tutkimuksia. Tiedonhaussa käytetyt englanninkieliset termit saatiin niin ikään Finto.fi-palvelusta, esimerkiksi osatyökykyiset käännökset: ”partially disabled people”, ”people of limited working ability” sekä ”people with impairments”. Kirjastoinformaatio neuvoi käyttämään Finto.fi -palvelun lisäksi apuna myös tesaarusta eli kontrolloitua asiasanastoa, jolloin voidaan varmistua siitä, että kaikki tarvittavat synonyymit tulevat tunnistetuiksi. Tutkimuksia ja artikkeleja arvioitaessa noudatettiin sisäänotto- ja poissulkukriteereitä.

Tietokannasta riippuen tutkija käytti vapaasanahakua tai asiasanahakua ja käsitteinä työkykyä, osatyökykyä sekä työllistymistä kuvaavia termejä koskevia hakuja. Näillä saavutettiin kattava hakutulos.

**Vapaasanahaku:** (“part-working capacity” OR “partially disabled” OR “employment of people with disabilities” OR “discrimination against people with disabilities” OR “work environment & accessible design”) AND “access to employment” AND SU (catering service sector OR catering service industry)

Sanat työky\* ja osatyök\* katkaistiin, jotta saatiin riittävä hakutulos. Näin kaikki kyseisen käsitteen sisältämät tutkimusartikkelit nousivat hakutulokseksi. Fraaseja käytettäessä esimerkiksi ”partially disabled” haku ei olisi tuottanut tietokannasta tulosta, mikäli sanat olisi katkaistu, mistä syystä fraaseja käytettiin kokonaisina pakottaen sanaliiton sanat yhteen ja pysymään halutussa järjestyksessä. Tämä tehdään käyttämällä lainausmerkkejä sanaliiton ympärillä. Tosin jotkin kansainväliset tietokannat tunnistavat sanaliitot automaattisesti.

Vapaasanahaku eli vapaateksti, keyword, free text on yleensä tietokannoissa oletushakuna, ja tällöin sanaa haetaan lähes kaikkialta julkaisujen tiedoista tekijän ja julkaisun nimen ja tiivistelmän sekä asiasanojen lisäksi. Vapaasanahaussa voi käyttää hakuterminä mitä tahansa luonnollisen kielen sanoja. Vapaasanahaku katkaistaan useimmiten taipumattomasta vartalosta asteriskilla, jolloin hakutuloksia saadaan runsaammin.

**Asiasanahaku:** työkyky, osatyökyky, ravitsemispalveluala, palveluala, työllistyminen, work ability, part-working capacity, partially disabled, service sector, access to employment

Kun julkaisujen tietoja tallennetaan tietokantaan, käytetään julkaisun aihetta ja sisältöä kuvailevia asiasanoja, jotta tieto löytyisi paremmin. Asiasanahaku kohdistuu vain asiasanoihin, jotka on kohdistettu erilliseen asiasanakenttään ja useimmissa tietokannoissa asiasanahakuun mennään tarkennettua hakutoimintoa eli Advanced Search -toimintoa hyödyntäen. Tällöin hakusanoiksi on valittava asianomaisen tietokannan käyttämän asiasanaston termejä ja asiasanoja. Koska eri tietokannat käyttävät eri sanastoja, sama sana ei välttämättä toimi samalla tavalla eri tietokannoista tietoa haettaessa. Kun haku kohdistetaan asiasanakenttään, hakusanat on pohdittava huolellisesti, sillä mikä tahansa luonnollinen kielen sana ei anna tuloksia. Yleensä vapaasanahaku antaa enemmän tuloksia, erityisesti kun käytetään sanankatkaisua, kuin asiasanahaku, mutta toisaalta asiasanahaun tulokset ovat paljon relevantimpia, jos asiasana on onnistuttu valitsemaan täsmälleen oikein. JAMKin kirjastoinformaation mukaan asiasanahaku on tietokannan Theseuksessa tapahtuva haku, joka kohdentuu dokumenttien kuvailutietoihin ja sisällön ensimmäiseen 10 000 merkkiin.

## 6.5 Aineistonkeruun kuvaus tietokannoittain

EBSCO:n alatietokanta Hospitality & Tourism Complete Thesaurus antoi 20 hakutulosta hakulausekkeelle:

- DE "PEOPLE with disabilities" OR DE "DISCRIMINATION against people with disabilities" OR DE "EMPLOYMENT of people with disabilities") AND (DE "WORK environment" OR DE "WORKING hours" OR DE "WORK environment & accessible design" OR DE "EMPLOYMENT discrimination" OR DE "PART-time employment" OR DE "EMPLOYMENT of people with disabilities" AND "CATERING sector"

Tutkija teki aluksi hakuja väljemmin rajauksin, jolloin hakutulosten määrä nousi tuhansiin, joka olisi ollut tutkijalle kohtuuton määrä käsiteltäväksi tässä opinnäytetyössä. EBSCO:n alatietokanta Business Source Elite Thesaurus antoi samalla hakulausekkeella samoin rajauksin 18 hakutulosta.

Journal.fi -tietokantahauissa käytettiin suomenkielisiä asiasanoja hakusanoina.

- osatyökyky, palveluala, työllistyminen, erityinen tuki

Näillä asiasanoilla hakutuloksia saatiin yhteensä 424 kpl. Käsityönä tehdyn julkaisuajankohdan rajaamisen jälkeen hakutuloksia jäi lähempään tarkasteluun tieteellisyyden tarkistamisen osalta 159 kpl.

## 6.6 Aineiston valinta ja laadunarviointi

Integroivan katsauksen tavoitteena on tarjota laaja kuva käsiteltävästä lähdeaineistosta, mikä puolestaan on hyvä tapa tuottaa uutta tietoa ja uusia tutkimusaiheita jo tutkitusta aiheesta. Integroivassa katsauksessa tutkimusaineistoa on mahdollista kerätä laajasti, sillä siinä ei seulota tutkimusaineistoa yhtä tarkasti kuin systemaattisessa katsauksessa. Integroivassa kirjallisuuskatsauksessa voidaan hyväksyä erilaisin metodologioin tuotetut tutkimukset analysoitaviksi, toki kriittisesti tarkastellen. (Torraco 2005, 356; Evans 2008, 137.) Tutkimustuloksissa voi olla eroavaisuuksia, joita selitetään tutkimusten laadullisilla eroilla. Laadun arvioinnilla ohjataan tulosten tulkintaa sekä lisäävät tutkimusten luotettavuutta. Laadun arviointi koostuu monista eri tekijöistä kuten metodologisesta laadusta sekä ulkoisesta ja sisäisestä laadusta. (Kontio & Johansson 2007, 101.)

Aineiston valinta eteni sykleittäin. Kaikki hakutuloksena löydettyt artikkelit, joiden julkaisuajankohda sijoittui vuosien 2016–2021 välille, yhteensä 199 artikkelia, käytiin läpi otsikko- ja tiivistelmätasolla verraten näitä sisäänotto- ja poissulkukriteereihin. Artikkelien tuli olla joko vertaisarvioituja

tai muutoin luotettavasta tieteelliseksi luokitellusta lähteestä peräisin ja otsikon ja / tai tiivistelmän / johdannon tuli vastata sisäänottokriteereihin. Tässä vaiheessa kriteerit eivät täyttyneet 160 artikkelin osalta, joten kyseiset artikkelit karsittiin pois valituista. Seuraavaan vaiheeseen valittujen 39 artikkelien sisältö tarkistettiin koko tekstin osalta sisäänotto- ja poissulkukriteerien avulla. Tässä vaiheessa karsittiin sellaiset tutkimusartikkelit, jotka eivät sisällön osalta täyttäneet sisäänottokriteereitä. Karsinta kohdistui 28 artikkeliin.

Taulukossa 2 on kuvattu kirjallisuuskatsauksen aineiston valinnan eteneminen. Tietokannoista hakusanoin ja hakulausekkein löytynyt aineisto tarkistettiin ensimmäisellä kierroksella otsikko- ja tiivistelmä-/johdantotasolla ja lopuksi koko tekstinä. Kirjallisuuskatsauksen tutkimukseen päätyi lopulta mukaan 17 artikkelia.

Taulukko 2. Kirjallisuuskatsauksen aineiston valintaprosessi tietokannoittain

<b>Tietokanta</b>	<b>Hakusanat, hakulauseke</b>	<b>Tietokantojen lisärajaukset</b>	<b>Hakutulokset</b>	<b>Valitut / hylätyt otsikon ja tiivistelmän / johdannon perusteella</b>	<b>Valitut/hylätyt kokotekstin perusteella</b>
EBSCO Hospitality & Tourism Complete Thesaurus	Hakulauseke DE "PEOPLE with disabilities" OR DE "DISCRIMINATION against people with disabilities" OR DE "EMPLOYMENT of people with disabilities") AND (DE "WORK environment" OR DE "WORKING hours" OR	englanninkielinen, english vertaisarvioitu, scholarly peer reviewed aikarajaus: julkaistu / published 2016–2021 saatavissa koko teksti Akateeminen julkaisu, academic journal	20	3 valittiin, 17 hylättiin	2 hyväksyttiin, 1 ei täyttänyt sisäänottokriteereitä, sisältö ei vastannut tutkimuskysymyksiin

	DE "WORK environment & accessible design" OR DE "EMPLOYMENT discrimination" OR DE "PART-time employment" OR DE "EMPLOYMENT of people with disabilities" AND "CATERING sector"	artikkeli, article maksuton JAMK:n opiskelijatunnuksella			
EBSCO Business Source Elite Thesaurus	Hakulauseke DE "PEOPLE with disabilities" OR DE "DISCRIMINATION against people with disabilities" OR DE "EMPLOYMENT of people with disabilities") AND (DE "WORK environment" OR DE "WORKING hours" OR DE "WORK environment & accessible design" OR DE "EMPLOYMENT dis-	englanninkielinen, english vertaisarvioitu, scholarly peer reviewed aikarajaus: julkaistu / published 2016–2021 saatavissa koko teksti Akateeminen julkaisu, academic journal artikkeli, article maksuton JAMK:n opiskelijatunnuk-	18	9 valittiin, 9 hylättiin	7 hyväksyttiin 2 hylättiin. Hylätyt eivät täyttäneet sisäänottokriteereitä, sisältö ei vastannut tutkimuskysymyksiin

	crimination" OR DE "PART-time employment" OR DE "EMPLOY- MENT of people with disabilities" AND "CATERING sector"	sella			
Journal.fi	Asiasanahaku: palveluala	suomen tai englanninkieli- nen, finnish or english vertaisarvioitu, scholarly peer reviewed tai luotettavasta tieteellisten julkaisujen läh- teestä kuten	48	14 valittiin, 34 hylättiin	1 hyväksyttiin 13 hylättiin. Hylätyt eivät täyttäneet si- säänottokri- teereitä, sisäl- tö ei vastannut tutkimuskysy- myksiin
	osatyökyky	tieteellisestä lehdestä tai	3	3 valittiin, 0 hylättiin	3 hyväksyttiin 0 hylättiin
	työllistyminen	tohtorin väi- töksestä aikarajaus: jul- kaistu / pub- lished 2016– 2021 saatavissa ko- ko teksti Akateeminen julkaisu, aca-		9 valittiin, 85 hylättiin	2 hyväksyttiin 7 hylättiin Hylätyt eivät täyttäneet si- säänottokri- teereitä, sisäl- tö ei vastannut tutkimuskysy- myksiin

	erityinen tuki	demic journal artikkeli, arti- cle maksuton		7 valittiin, 9 hylättiin	2 hyväksyttiin, 5 hylättiin, Hylätyt eivät täyttäneet si- säänottokri- teereitä, sisäl- tö ei vastannut tutkimuskysy- myksiin
--	----------------	--	--	-----------------------------	---

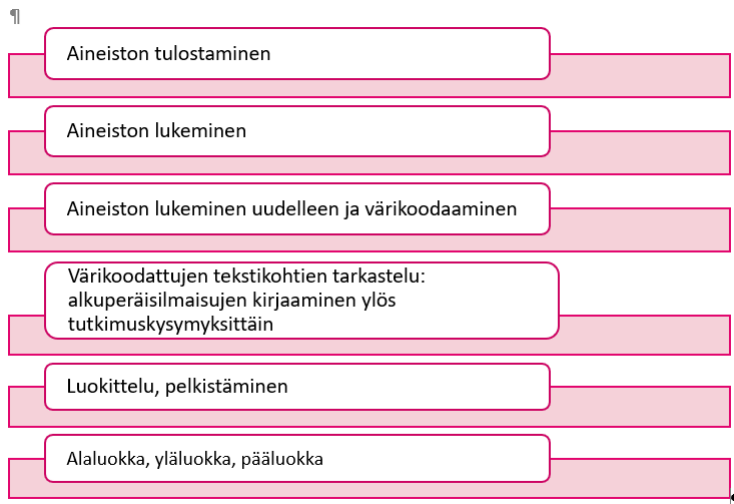
## 6.7 Aineiston analyysi

Analysointivaiheessa aineisto luokitellaan ja järjestetään. Tarkoituksena on etsiä aineistosta yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia ja tehdä yhteenvetoja. Analyysimenetelmä riippuu valitusta kirjallisuuskatsausmenetelmästä. Tämän kirjallisuuskatsauksen aineiston analysointimenetelmäksi soveltuu induktiivinen sisällönanalyysi. Siinä aineistoon hyväksytyjä tutkimuksia vertaillaan keskenään. Sisällönanalyysi on analyysimenetelmänä laadukas ja korkeatasoinen kirjallisuuskatsauksen analyysimenetelmä. (Stolt, Axelin & Suhonen 2016, 23–27.) Kirjallisuuskatsauksen sisällönanalyysin kehyksenä olivat tutkimusongelma ja tavoite.

Tutkimusartikkeleista kerättiin olennainen tieto taulukkoon (liite 1). Taulukkoon kirjattiin tiedot tutkimusartikkelin nimestä, tekijöistä, julkaisuvuodesta sekä tutkimuksen aiheesta ja tarkoituksesta. Tutkimukseen valittujen artikkeleiden analysointi aloitettiin käymällä tutkimusartikkelit yksitellen läpi useaan kertaan. Artikkeleihin perehtymistä ohjaili tutkimuskysymys sekä kaksi alakysymystä. Aineisto paloiteltiin perehtymällä tarkkaan sen sisältöön ja kirjaamalla huomiot muistiin, jonka jälkeen huomiot pelkistettiin ja koottiin joukoiksi, joista puolestaan järjestettiin analyysin alaluokat. Näiden yläpuolelle rakentuivat yläluokat. Esiin nousseiden käsitteiden ympärille rakentui analyysin yhteenveto. Sisällönanalyysin vaiheet havainnollistettiin kuvioon 11 sekä taulukoihin (liitteet 2, 3, 4 ja 5). Empiirinen analyysi sisältää tarkan kuvauksen aineiston muodostuksesta. Tutkimuksen ja johtopäätösten luotettavuus kasvaa, kun prosessin kaikki osa-alueet on kuvattu läpinäkyvästi. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 22–27.)



Kuvio 11. Kirjallisuuskatsauksen sisällönanalyysin työvaiheet



Tutkimusongelmana oli selvittää, miten vamma, sairaus ja erityisen tuen tarve vaikuttavat työllistymiseen sekä miten osatyökykyisten rekrytointi voisi vastata ravitsemisalan työvoimapulaan? Tutkimuskysymykseen etsittiin vastauksia kahdesta lähestymiskulmasta, joissa kummassakin lähtökohtana on työllistyminen: miten osatyökykyiset erityisen tuen tarvitsijat voisivat vastata ravitsemispalvelualan työvoimapulaan sekä työnantajan näkökulma: miten osatyökykyisten erityisen tuen tarvitsijoiden siirtymistä työmarkkinoille voitaisiin sujuvoittaa ja tehostaa. Tavoitteena oli selvittää, millä keinoilla inklusiivisen yhteiskunnan ja työelämän tavoitteet toteutuisivat ja työyhteisöissä vallitsisi yhdenvertaisuus.

## 7 Tutkimustulokset

Kirjallisuuskatsaukseen valikoitui seitsemäntoista (n=17) artikkelia, jotka täyttivät asetetut sisääntokriteerit. Valituista tutkimusartikkeleista enemmistö oli vertaisarvioituja tieteellisiä artikkeleja ja ne, joista vertaisarviointileima puuttui, olivat peräisin luotettavasta, korkealaatuisesta julkaisusta, esimerkiksi väitöskirjojen lektioita. Tuloksissa esitellään kirjallisuuskatsaukseen valitut tutkimusartikkelit ja niistä nousseet keskeiset tulokset. Kaikki artikkelit ovat vuosien 2016–2021 aikana julkaistuja. Aineisto on kansainvälinen. Tutkimukset, joita artikkelit koskevat, on tehty useassa eri maassa yliopistotutkimuksina: Suomi kahdeksan (n=8), Hong Kong yksi (n=1), Intia yksi (n=1), Sveitsi yksi (n=1), USA kaksi (n=2), Etelä-Afrikka yksi (n=1), EteläAustralia yksi (n=1), Israel yksi (n=1) ja Kanada yksi (n=1).

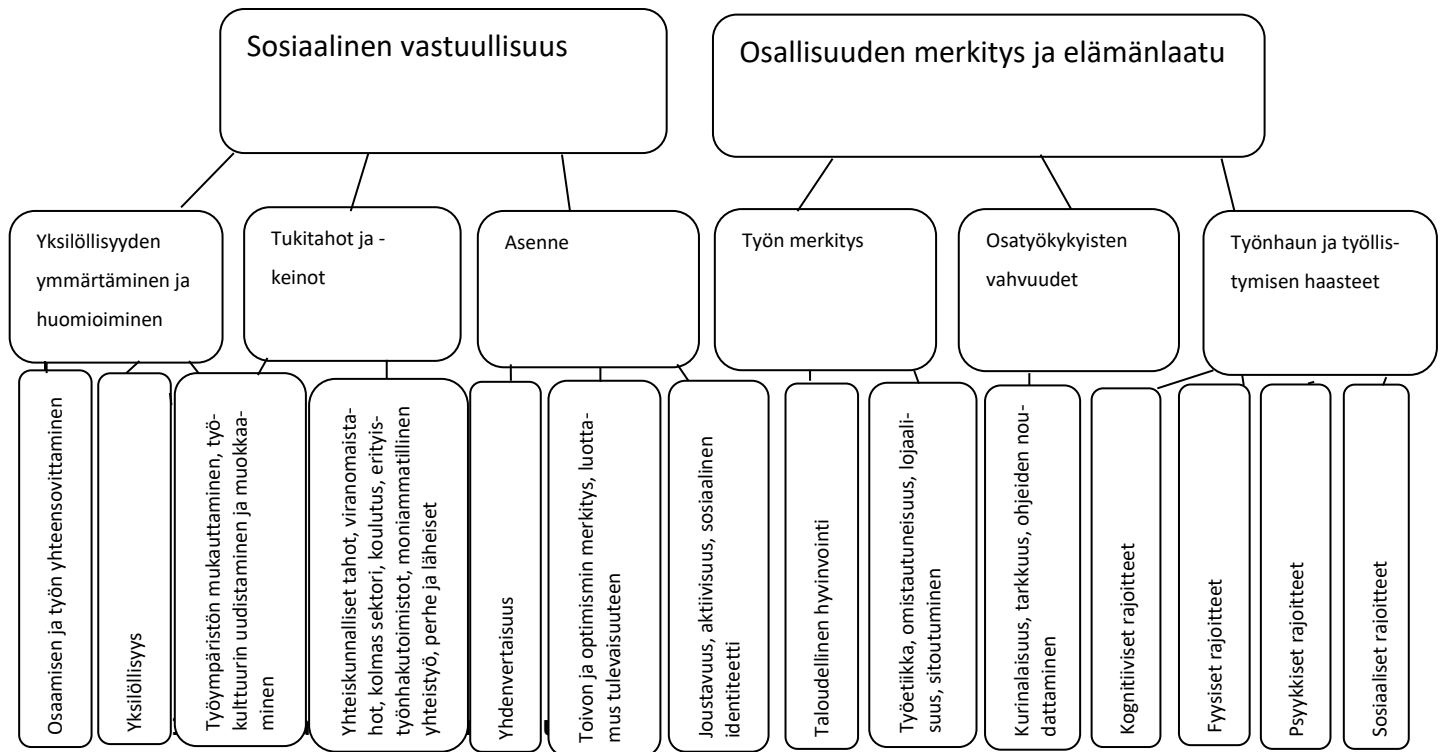
Kirjallisuuskatsauksen tutkimustulokset rakentuvat kahden alatutkimuskysymyksen alle. Tutkimuskysymyksiin alle rakentui luokittelujen ansiosta pääluokat, jotka kuvasivat tutkimusaineiston kokonaisuutta. Alakysymyksiin syntyneiden tulosten jälkeen kuvataan auki tulokset pääkysymykseen, josta kaksi alakysymystä ovat rakentuneet. Kirjallisuuskatsaukseen valitulla tutkimusaineistolla pyrittiin löytämään vastauksia tutkimuskysymykseen kahdesta eri lähestymiskulmasta, joissa kummassakin lähtökohtana on työllistyminen: osatyökykyisen erityistä tukea tarvitsevan työnhakijan / työntekijän näkökulma sekä työvoimaa rekrytoivan työnantajan näkökulma.

## 7.1 Työnhakijan näkökulma

Tulevaisuuden työmarkkinanäkymät vaihtelevat ammattialoittain ja talousalueittain maan sisällä. Ammattibarometrin 2021 / I mukaan ravitsemispalvelualalla on yhä kasvava työvoimapula. Suomen työikäisestä väestöstä on töissä noin 72,5 prosenttia, mikä tarkoittaa, että joka neljäs työikäinen ei käy työssä. Kaikki työvoiman ulkopuolella olevat eivät kuitenkaan ole työttömiä vaan muut syyt ovat johdattaneet heidät työmarkkinoiden ulkopuolelle. Työmarkkinoiden ulkopuolella on siis mittava käyttämätön työvoimareservi: enemmän kuin 165 000 työikäistä, jotka eivät ole työssä, työttöminä työnhakijoina, eivät ole kirjoilla missään oppilaitoksessa eivätkä puolustusvoimissa asevelvollisuutta suorittamassa tai eläkkeellä. Heistä mahdollisimman monen tulisi päästä mukaan työmarkkinoille. (Sorjonen 2021.)

Siihen, miten osatyökykyiset ja erityistä tukea tarvitsevat työnhakijat voisivat vastata ravitsemispalvelualan työvoimapulaan ja osallistua yhteiskunnan toimintaan aktiivisemmin, haettiin vastauksia kirjallisuuskatsauksen sisällönanalyysissa. Pelkistetyt ilmaukset teemoitettiin useisiin alaluokkiin, joista abstrahoinnissa nousi kuusi yläluokkaa: yksilöllisyyden ymmärtäminen ja huomioiminen, tukitahot ja -keinot, asenne, työn merkitys, osatyökykyisten vahvuudet sekä työnhaun ja työllistymisen haasteet. Näistä puolestaan nousi kaksi pääluokkaa: sosiaalinen vastuullisuus sekä osallisuuden merkitys ja elämänlaatu. Sisällönanalyysin tulokset työnhakijan tulokulmasta on kuvattu kuviossa 12.

Kuvio 12. Kirjallisuuskatsauksen sisällönanalyysin pääluokat, yläluokat ja alaluokat työnhakijan näkökulmasta tarkasteltuna



Pääluokka sosiaalinen vastuullisuus kattaa laajasti erilaiset ihmisoikeuksiin ja yhteiskuntaan sekä henkilöstöön ja lähiyhteisöön liittyvät asiat. Muun muassa työntekijöiden psyykinen ja fyysinen hyvinvointi ja työssä jaksaminen keskusteluttaa niin tiedotusvälineissä kuin sosiaalisessa mediasakin. Työyhteisöjen monimuotoisuus, työntekijöiden yhdenvertaisuus, inklusio sekä sen toteutumista estävät piilevät ennakkoluulot ovat nousseet julkiseen keskusteluun ja näitä asioita lähesyttään monesta eri tulokulmasta. Yhä useammat yritykset esittelevät toimintakertomuksissaan vastuullisia tekojaan ja raportoivat esimerkiksi ihmisoikeuksien edistämiseksi tekemistään ponnisteluista ja muista eri tavoin yhteiskunnallista vastuullisuutta sekä vaikkapa ilmastovastuullisuutta ilmentävistä toimistaan. Yrityksien odotetaan nykyään ottavan aktiivisesti kantaa yhteiskunnallisiin haasteisiin ja ratkovan niitä omilla valinnoillaan ja toimillaan vaikuttaen siten yhteisen hyvän syntyymiseen.

### **Yksilöllisyyden ymmärtäminen ja huomioiminen**

Kaikki ihmiset ovat ainutlaatuisia yksilöitä erilaisine luonteenpiirteineen ja reagoititapoineen. Ihmiselle tärkeintä on saada elää elämää, jonka kokee laadukkaaksi, ei yrittää olla mahdollisimman samanlainen kuin muut. Työyhteisössä on tärkeää kunnioittaa kutakin yksilöä ja ottaa huomioon

kunkin henkilökohtaiset rajoitteet sujuvan vuorovaikutuksen, tehokkaan toiminnan sekä työhyvinvoinnin varmistamiseksi. Kirjallisuuskatsauksen aineistossa nousi vahvasti esiin sosiaalisen vastuullisuuden pääluokan alle yksilöllisyyden ymmärtämisen ja huomioimisen dimensio. Jatkumona ymmärtämiselle ja huomioimiselle ovat tukitahot ja keinot tukea sekä muotoilla työtä tekijälleen sopivaksi. Se, miten tukea ja työn muotoilua toteutetaan ja millaista hedelmää se kantaa, riippuu paljolti työyhteisössä vallitsevista asenteista ja siitä, miten sosiaalinen vastuullisuus arvotetaan.

Erityistä tukea tarvitsevan työnhakijan näkökulmasta sosiaalinen vastuullisuus merkitsee mm sitä, että henkilöstöpolitiikassa huomioidaan työtehtävien ja työnhakijan osaamisen välinen vastaavuus yksilöllisesti. Osatyökykyisiä ei tule kohdella homogeenisena ryhmänä, sillä erityistarpeet eroavat toisistaan. (Köseoglu, Hon, Kalargyrou & Okumus 2021, 43.) Työelämässä on havaittu, että työympäristön mukauttaminen vastaamaan työntekijän erityistarpeita parantaa osatyökykyisten tuottavuutta merkittävästi. Työntekijöiden yhteistyötä edistävät työympäristön mukautukset, jotka ohjaavat kohti monimuotoisempaa työkuultuuria, eivät välttämättä tule taloudellisesti kalliiksi. (Vashishth & Jhamb 2021, 17.) Merkityksellisiä elementtejä työn yksilöllisessä sovittamisessa työntekijälle ovat suoraan työhön liittyvien tekijöiden ohella epäsuorasti työntekoon ja työssä käymiseen liittyvät tekijät kuten elinympäristö ja henkilökohtaiset ominaisuudet (Nutzi, Schwegler, Staublic, Ziegler & Trezzini 2018, 121).

Myös erityisen tuen tarpeen aiheuttavat juurisyyt voivat olla hyvin moninaisia. Esimerkiksi aktiivisuusrajoitteet aivovamman seurauksena voivat häiritä työsuoritusta (Soeker & Ganie 2018, 363). Kuntoutukseen osallistumisen on työnantajien mukaan havaittu parantavan osatyökykyisten työsuorituksia. Kuntoutus onkin yksi tärkeimpiä kestävästi työelämään palauttamisen keinoja. Aivovammasta selviytyvien kykyihin vaikuttavat luonnollisesti myös vahingon vakavuus, ikä, koulutus, ammatti, sosiaalinen verkosto, siviilisääty ja muut tekijät. Työhön paluun aste kaksi vuotta aivovamman saamisesta vaihtelee kansainvälisesti 50 ja 100 prosentin välillä. Työhön paluun onnistumiseen vaikuttavat työtehtävien vaikeusaste, mahdolliset univaikeudet ja stressi sekä psykologiset rajoitteet. Mikäli työn sovittamiseen tekijälleen ei kiinnitetä riittävästi huomiota, edellä mainitut voivat johtaa huonoon tuottavuuteen. Soekerin ja Ganien (2018, 367) tutkimuksessa, jonka konteksti on Cape Town, Etelä-Afrikka, mainitaan MOOSE-niminen asiakaslähtöinen strategia aivovammasta toipuvien työelämään paluun siltana. Painopisteinä strategiassa ovat työharjoittelu ja tukityö sekä työnhakijan, työnantajan, omaishoitajien ja terveydenhuollon ammattilaisten tiivis yhteistyö. On lähes paradoksaalista, että yksilön valmiuksien, mielenkiinnonkohteiden ja tarpei-

den yhteensovittaminen työn luonteen ja vaatimusten kanssa on ollut jo pitkään vakiintunut käytäntö ammatillisessa kuntoutuksessa, mutta järjestelmällinen esitys erityisesti tekijöistä, jotka vaikuttavat työn ja yksilön yhteensovittamiseen, on hyvin puutteellinen. (Nutzi ym. 2018, 117–118).

### **Tukitahot ja keinot**

Kuten edellä todettiin, kattaa sosiaalinen vastuullisuus laajasti erilaiset ihmisoikeuksiin ja yhteiskuntaan sekä henkilöstöön ja lähiyhteisöön liittyvät asiat ja sosiaalisen vastuullisuuden ilmenemismuotoja sekä toteuttamisen keinoja on runsaasti erilaisia. Erityistä tukea tarvitsevan työnhakijan kiinnittymisessä työmarkkinoille sosiaalista vastuullisuutta harjoittavat useat eri tukitahot erilaisin keinoin. Kolmas sektori on vahvasti edustettuna tukitoiminnassa. Osatyökykyisten kanssa toimivien kansalaisjärjestöjen tulisi rakentaa systemaattinen ja jatkuva ohjaus sekä tuki ja kumppanuus osatyökykyisten työnhakuun. Paikalliset yhteisöt voisivat vaikuttaa osatyökykyisten työllistymiseen ohjaamalla ostovoimaa paikkoihin, jotka työllistävät osatyökykyisiä. (Köseoglu ym. 2021, 53.) On olemassa myös edelläkävijäorganisaatioita kuten vieraanvaraisuusalan yhtiö Embrace Hotel, joka esitteli käsitteen Integrative Hotels. Heillä vähintään 60 % työntekijöistä on osatyökykyisiä. (Vashishth & Jhamb 2021, 11.)

Hallin ym. (2018, 1235) tutkimuksessa nostetaan esiin USA:ssa useassa eri osavaltiossa osatyökykyisten työllistymistä tukeva Medicaid-kannustinohjelma. Medicaid-ohjelman idea on motivoida osatyökykyisiä työnhakuun antamalla osatyökykyisille mahdollisuus työelämään siirtymiseen ilman, että heidän pitää käydä läpi normaalia vammaisuuden ja työkyvyttömyysasteen määrittämistä, joka sisältää myös omaisuuden ja varojen arvioinnin. Kannustinohjelman kautta on siis mahdollista työllistyä vähäisemmällä byrokratialla ja se myös mahdollistaa työllistyville suuremmat tulot.

Sosiaalisen vastuullisuuden sekä yhdenvertaisuuslain nimissä ketään ei saa syrjiä henkilöön liittyvistä terveydellisistä syistä johtuen. Kuitenkin 30 prosenttia osatyökykyisistä raportoi kokeneensa tulleensa hylätyksi työnhaussa vammaisuuteensa liittyvistä syistä ja 70 prosenttia vajaatyökykyisistä on raportoinut kokeneensa syrjintää työpaikalla antidiskriminoinnista lainsäädännöstä huolimatta. (Araten-Bergman 2016, 1513.) Lainsäädäntö olisi laadittava ja pantava täytäntöön siten, että vammaisten syrjintään olisi nollatoleranssi (Vashishth & Jhamb 2021, 10). Olisi myös aiheellista

tehdä lisätutkimuksia niistä syistä, jotka estävät osatyökykyisiä saamasta työtehtäviä ja puututtava näihin syihin (Köseoglu ym. 2021, 52).

Sosiaalinen vastuullisuus sisältää pyrkimyksen mahdollistaa kaikille osallisuus yhteiskunnassa sekä hyvä elämänlaatu. Vammaisten henkilöiden integrointi työmarkkinoille edistää heidän elämänlaatuun, sosiaalista osallisuuttaan, taloudellista riippumattomuuttaan ja samalla vähentää mm työkyvyttömyysetuuksista aiheutuvia yhteiskunnallisia kustannuksia. Kuntoutuspalvelut tähtäävät yksilön palauttamiseen ennen vammautumista olleeseen työhön tai uuteen ammattiin uudelleen koulutuksen kautta. Ammatillisen kuntoutuksen perimmäinen tavoite on kestävä työhön paluu. Kuntoutuksen tavoite asetetaan kuntoutuksen alussa, ja sen toteuttamiseen osallistuvat sairaala- ja avohoitopalvelut, neuvonta, työtaitoja kouluttavat instituutiot ja työharjoittelumahdollisuuksia tarjoavat organisaatiot. Ammatillisen kuntoutuksen tehokas käyttö toimintaterapeutin johdolla on vahvasti mahdollistanut työhön paluun. Työnantajan ja omaishoitajan sekä terapeutin yhteistyö vahvistaa prosessin onnistumista. Läheisten tai perheen osallistuminen potilaan kuntoutamisprosessiin tuottaa tutkimusten mukaan parempia kuntoutustuloksia ja poistaa psykologisia esteitä. Perheen tai läheisten henkilöiden varhainen osallistuminen päätöksentekoprosessiin vaikuttaa merkittävästi kuntoutusohjelman suorittamiseen ja työhön paluuseen. Kuntoutuksen aikana kuntoutujan itsensä osallistuminen tavoitteen suunnitteluun on välttämätön motivaatiotekijä. Mikrotason ympäristötekijöistä osatyökykyisen kuntoutukseen vaikuttaa mm. asuntotilanne, lääkitys, päivittäiset apuvälineet sekä jo aiemmin mainittu perheen ja läheisten tuki. Mesotasolla vakuutusyhtiöt saattavat vaikuttaa ratkaisevasti työhön paluuseen. Kuntoutujat itse korostivat omien vaikutusmahdollisuuksien tärkeyttä sekä työntekijänäkökulman huomioimista työmarkkinoilla. Kirjallisuuskatsauksen lähteistä osa paljasti, että vaikka tavoitteellisen lähestymistavan merkitys on laajalti tunnettu, sen täytäntöönpano kärsii koordinoinnin puutteesta. (Nutzi ym. 2018, 118–131.)

Osallisuus on syrjäytymisen vastakohta. Koulutuksen merkitys syrjäytymisen ehkäisyssä nähdään tärkeänä. Monella vajaatyökykyisellä on alhainen tutkinto- ja koulutustaso. Heiltä saattaa olla puutteellinen perusluku- ja laskutaito. Matala taitotaso vaikeuttaa vajaatyökykyisen etenemistä valtavirran työnantajien rekrytointi- ja valintaprosesseissa. (Hemphill, Kulik 2016, 72.) Perustaitojen vahvistaminen sekä ammatillisen osaamisen hankkiminen edellyttää kouluttautumista. Toisaalta jotkut tutkijat kyseenalaistavat koulutuksen merkityksen syrjäytymisen ehkäisyssä. (Räty 2016, 69–70.) Henkilökohtaiset tekijät ovat osoittautuneet varsin merkityksellisiksi ammatillisessa uudelleen koulutuksessa. Aito ammatillinen kiinnostus oli tärkeää läpi koko prosessin. Tavoitteiden aset-

tamisessa asenne uudelleenkoulutusta kohtaan sekä motivaatio, halu työskennellä ovat merkittäviä. Oppimisessa on olennaista opiskelijan aktiivinen osallistuminen työyhteisön toimintaan sekä oppimista tukevan ohjauksen mahdollistava hyvä yhteistyö eri toimijoiden kesken. (Samppala 2018, 238.)

Hyvä väylä vammaisille osallisuuteen yhteiskunnassa on riittävästi tuettu oppisopimuskoulutus. Oppisopimuskoulutuksen on havaittu selkeästi estävän syrjäytymistä ja antavan vammaisille ja osatyökykyisille kokemuksen mielekkästä elämästä ja osallisuudesta. Niin kutsutussa tuetussa eli mukautetusti suoritettavassa oppisopimuskoulutuksessa opiskelijalle tarjotaan koko koulutuksen ajan psykososiaalista tukea hänen tarpeidensa mukaisesti. Tuettu oppisopimus on hyvä työvaltainen kohtaantokoulutuksen menetelmä tilanteissa, jossa työnantajalla on lisätyövoiman tarve ja vaikeasti työllistyvällä henkilöllä tarve kouluttautua ja työllistyä. Valitettavasti riittäväillä tukipalveluilla vahvistettu oppisopimuskoulutus on toistaiseksi ollut paljolti projektiluontoista, usein hanke-rahoitteista, ja sen jatkuminen on epävarmaa. Tutkimuksen perusteella erityisopiskelijoiden oppisopimuskoulutuksen rakenteita tulisivat uudistaa merkittävästi. (Irjala 2018, 158–159.) Jonkin tahon tulisi ottaa kokonaisvastuu erityisopiskelijoiden oppisopimuskoulutuksesta, jotta heitä voitaisiin koulutuksen kautta saada avoimille työmarkkinoille. Irjalan (2018, 158–159) mukaan tämä tehtävä kuuluisi ammatillisille oppilaitoksille.

Sosiaalisia yrityksiä voi käyttää ponnahduslautana osallisuuteen, jopa kilpailukykyiseen työllistymiseen. Sosiaaliset yritykset ovat osa yhteisötaloutta julkisen ja yksityisen sektorin välillä. Yrittäjäsuuntaisuudesta huolimatta sosiaalisessa yrityksessä voiton maksimointi ei ole ensisijainen kiinnostuksen kohde vaan tavoite on henkilöstön sosiaalisten valmiuksien kehittäminen ja alityydytettyihin tarpeisiin vastaaminen uusien työmuotojen luomisen prosessissa. (Wilton, Evans 2018, 562–567.)

Yksi tuen keino osatyökykyisten työnhakuprosessissa on työhönvalmentajien palvelujen käyttö. Vammaiset opiskelijat tarvitsevat usein runsaasti henkilökohtaista tukea opiskellessaan ja siirtyesään työelämään. Suomessa ja myös Saksassa on tähän tarpeeseen vastattu palkkaamalla ryhmäkohtaisia ammatillisia työhönvalmentajia, jotka ohjaavat ja tukevat opiskelijaa sekä työpaikalla etä tarvittaessa myös tietopohjaisissa opinnoissa. Moni osatyökykyinen on kokenut saaneensa suuren avun työhönvalmentajasta. (Irjala 2018, 158–159, Irjala 2019, 76–77.)

Osallisuutta tukevat myös erityistyönhakupalvelut. Vajaatyökykyiset luottavat lujasti erityistyönhakupalveluihin, jotka edistävät heidän työnhakuaan ja ohjaavat työnantajien rekrytointi- ja valintaprosesseja. Erityistyönhakutoimistot auttavat vajaatyökykyistä luomaan urasuunnitelman ja kehittävät räätälöityjä työnhakutoimia tavoitteiden saavuttamiseksi. Konsultit voivat myös vaikuttaa asiakkaidensa käsityksiin sopivuudesta työhön niin että vajaatyökykyiset pysyvät työhaussa mukana loppuun asti. Erityistyönhakukonsultit ovat valmistautuneet kompensoimaan työnhakijan puutteita tarjoamalla kouluttautumismahdollisuuksia. (Hemphill & Kulik 2016, 73–80.)

## **Asenne**

Kuten edellä on kuvattu, on osallisuuden mahdollistamiseen ja vahvistamiseen useita tukitahoja ja -keinoja. Sekä työnantajaorganisaation että erityistä tukea tarvitsevan osatyökykyisen työnhakijan asenteet ratkaisevat pitkälti, miten tarjonta ja kysyntä kohtaavat. Asenne ratkaisee! Se, miten tukea ja työn muotoilua toteutetaan, riippuu paljolti erilaisuuden ymmärtämisestä ja hyväksymisestä työyhteisössä. Luonnollisesti myös osatyökykyisen tai vammaisen työnhakijan asenne ja tulevaisuuden usko vaikuttaa työhaun prosessin onnistumiseen. Köseoglun ja muiden (2021, 43) mukaan matkailualalla työskentelevät osatyökykyiset ovat sujuvasti vuorovaikutuksessa työtovereidensa kanssa ja sopeutuvat työyhteisöön hyvin. Poissaoloja työstä on vähän ja työn tekemisen on havaittu vaikuttavan positiivisesti yksilölliseen suorituskykyyn. Ruokapalveluteollisuudessa ja vieraanvaraisuusalalla, joissa aikarajojen noudattaminen on ehdotonta, ovat osatyökykyiset tutkimusten mukaan jopa omistautuneempia, lojaalimpia ja täsmällisempiä työssään kuin ns. terveet työntekijät. Autismiin kirjolla olevat työntekijät ovat selvitysten mukaan varsin luovia, minkä lisäksi vahvuuksiin voidaan lukea puhdas työetiikka, sääntöjen ja ohjeiden kurinalainen noudattaminen. Osatyökykyiset on havaittu todella ahkeriksi, omistautuviksi ja tehokkaiksi työrooliaan toteuttaessaan; työntekijöiden sitoutuneisuus onkin huippuhyöty organisaatiolle. Lisäksi osatyökykyiset työntekijät osaavat vammaisuutensa johdosta ehdottaa ja toteuttaa innovatiivisia palvelumenetelmiä ja koko työyhteisön työturvallisuuden on havaittu parantuneen merkittävästi, kun työympäristö on mukautettu osatyökykyisille sopivaksi. Kirjallisuus osoittaa osatyökykyisten palkkaamisella olevan suotuisa vaikutus työntekijöiden työssä jatkamiseen ja vaihtuvuuden vähenemiseen, työvoiman lojaalisuuteen ja organisaation yleisen imagon paranemiseen. (Vashishth & Jhamb 2021, 13–14.)

Vashishthin ja Jhambin tutkimuksessa (2021, 10) esitellään Kalanguroyn ym. (2018, 3632–3655) tutkimukseen viitaten vieraanvaraisuusalan suuret yritysketjut kuten Marriott, Hyatt, Starwood,



McDonalds ja Sodexo eritaustaisten ihmisten työllistäjinä. Nämä organisaatiot ovat palkanneet eritaustaisia henkilöitä palvelemaan samoin erilaisista taustoista tulevia asiakkaita. Samoin Vashishth ja Jhamb viittaavat (2021, 10) Gutowskin ja Dixonin vuonna 2016 julkaisemaan autistisesta Samnimisestä baristasta kertovaan videoon merkittävänä signaalina käynnissä olevasta asennemuutoksesta. Starbucks palkkasi autistisen ja liikehäiriöistä kärsineen nuoren miehen baristaksi. Sam voitti neurologiset haasteensa ja kykeni suoriutumaan työstään erinomaisesti tanssimalla musiikin tahtiin valmistaessaan juomatilauksien tuotteita asiakkailleen. Videon on katsonut yli 60 miljoonaa ihmistä ja näin suuren katsojamäärän voidaan tulkita osoittavan ihmisten haluavan nähdä onnistumistarinoita ja haluavan antaa tunnustusta vammaisille.

Onnistunut työhönpaluu näyttäisi olevan yhteydessä myönteiseen ajatteluun ja optimismiin. Realistisessa optimismissa korostuivat myös ympäristön ja yksilön välinen vuorovaikutus sekä aktiivinen ja avoin asenne elämää ja mahdollisuuksia kohtaan. Toivo nähtiin hyvin merkityksellisenä työhön palaamisen prosessissa ja monet osatyökykyiset ovatkin valoisia onnistujia, joille työ tuo tyydyttävän toimeentulon, jäsentää arkea ja mahdollistaa tulevaisuuden myönteisen suunnittelun. (Haapakoski & Åkerblad 2020, 199–200.)

Vaikka useat tutkimukset kertovat osatyökykyisistä matkailualan työntekijöistä hyvää, korostivat hotellit vammaisten työhakemusten puuttumista ja myös rajoittunut vuorovaikutus muiden työntekijäryhmien kanssa sekä tyydyttävän työsuorituksen ylläpitäminen ovat osoittautuneet haasteellisiksi. Suurimpia haasteita osatyökykyisille on työn etsiminen, ja työllistymisen jälkeen työympäristön fyysiset esteet saattavat käydä ylipääsemättömiksi. Inklusiivinen työkulttuuri kuitenkin osoittaa, että osatyökykyisten palkkaaminen vahvistaa yhdenvertaisuuden ympäristöä, kunnioitusta ja positiivista arvostusta sekä auttaa vähentämään osatyökyvyttömyyden esteitä sosiaalisessa ja institutionaalisessa ympäristössä. (Vashishth & Jhamb 2021, 10.)

### **7.1.2 Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu**

Osatyökykyisten työelämäosallisuutta käsitellään useimmiten yhteiskunnallisesta ja ekonomisesta tulokulmasta peilaten työmarkkinoiden tarpeisiin ja yhteiskunnan tulonsiirtopoliittisiin ratkaisuihin. Aivan yhtä tärkeää on lähestyä asiaa myös osatyökykyisen yksilön tulokulmasta: mitä osallisuus merkitsee hänen hyvinvoinnilleen ja elämänlaadulleen.

Osallisuuden käsite on varsin moniulotteinen. Osallisuudesta puhuttaessa voidaan tarkoittaa aktiivista kansalaisuutta, yhdenvertaisuutta, ihmisoikeuksien näkökulmasta hyvin toimivaa demokrati-aa, yksilön merkityksellisyyttä ja mahdollisuuksia, yhteisyyttä, osallistumista ja mukaan ottamista. Osallisuus on yhteiskunnallisen tasa-arvon ja hyvinvoinnin edellytys. Yksilön työllistymisvalmiuksien vahvistamista sekä työmarkkinoille kuntoutumista kuvataan usein työelämäosallisuuden edistämisenä. Tavoitteena on vaikuttaa työmarkkinoiden toimintaan edistämällä ja tukien työuraa kokonaisuutensa, siis työllistymistä ja työhön paluuta sekä työssä jatkamista. Osatyökykyiset ja vammaiset kohtaavat useita haasteita liittyen työelämäosallisuuteen. Merkityksellinen palkkatyö antaa osatyökykyiselle taloudellista turvallisuutta sekä sosiaalisesti osallistavaa terveydellisesti ja elämänlaadullisesti parempaa elämää ollen siten kriittinen tekijä. (Strauser, Rumrill & Greco 2019, 763.)

Työ on läheisesti sidoksissa perustarpeisiin sekä fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin. Yksilön urakehitykseen vaikuttavien tekijöiden ymmärtäminen on tärkeää ammatillisen kuntoutuksen näkökulmasta, ja näillä tekijöillä on myös merkittäviä fyysisiä ja psyykkisiä terveysvaikutuksia. Amerikkalainen Medicaid-kannustinohjelma, joka antaa osatyökykyisille (vammaisille) henkilöille mahdollisuuden työskennellä käymättä ensin läpi vammaisuuden ja työkyvyttömyyden määrittämisprosessia, on saanut aikaan merkittävää kehitystä osatyökykyisten työllistymisessä vuosina 2013–2017. Kannustinohjelmaan kohdistetut tutkimukset ovat dokumentoineet lukuisia positiivisia vaikutuksia terveyteen, elämään sekä työn tuottavuuteen, minkä lisäksi kannustinohjelman on havaittu vähentäneen lapsikuolleisuutta, avioerojen määrää sekä sairauslomapäiviä tietyissä ryhmissä. (Hall, Shartzler, Kurth & Thomas 2018, 1235.)

Vaikka mielenterveyden horjuminen tai psykiatrisen sairauden puhkeaminen voi olla korkea este työllistymiselle, monet mielisairautta kantavat haluavat ja ovat kykeneviä työskentelemään palkkatyössä. Tämän ovat osoittaneet tutkimukset toistuvasti. Lisäksi tutkimus osoittaa johdonmukaisesti, että jatkuva, turvallinen työllisyys tarjoaa polkuja taloudelliseen osallisuuteen, sosiaaliseen inklusioon ja toipumiseen sairaudesta. (Wilton, Evans 2018, 567.) Vaikeasti työllistyvien ryhmässä ihmisillä on usein tarve tavallista laaja-alaisempaan palveluun, joka voi sisältää työvoimapalvelujen lisäksi niin sosiaali- ja terveyspalvelut kuin kuntoutus- ja koulutuspalvelutkin. Palveluilla pyritään toki työllistämään mutta myös edistämään henkilön hyvinvointia laajemminkin. (Saikku 2018, 58.)

Sekä Suomessa että Saksassa toteutettujen haastattelujen perusteella nuoret vammaiset toivovat, että työnantajat osaisivat katsoa heidän vammojensa tai sairauksiensa ”taakse” huomioiden heidän vahvuutensa ja voimavaransa ja ettei heidän vammaisuuteensa tai sairauteensa kiinnitettäisi juurikaan huomiota. (Irjala 2018, 160). Osatyökykyiset ovat omistautuneita, lojaaleja ja täsmällisiä työssään. Muun muassa kuulovammaisten ja autistien on havaittu työskentelevän hyvin kurinalaisesti ja olevan luovia ongelmanratkaisijoita. Lisäksi autistien kyky havaita pieniäkin yksityiskohtia ja noudattaa sääntöjä tarkkaan toimii mallina muille työntekijöille. Työroolia toteutetaan useimmiten hyvin tehokkaasti ja omistautuvuus sekä lojaalisuus työnantajaa kohtaan ovat korkeaa luokkaa. Osatyökykyisten palkkaamisella on havaittu olevan suotuisa vaikutus työssä jatkamiseen ja vaihtuvuuden vähenemiseen sekä yrityksen imagoon. Lisäksi osatyökykyisiä työllistävien organisaatioiden turvallisuustilastot ovat erinomaisia. (Vashishth & Jhamb 2021, 14–17.)

Kognitiiviset oireet estävät ihmisiä löytämästä ja pitämästä työpaikkaa onnistuneesti. Nuorista aikuisista, joilla on traumaattinen aivovamma, on vain reilut 50 % palkkatyössä. Aivovammasta toipuvien henkilöiden työllistyminen on varsin heikkoa, ja jos aivovammahenkilö palkataan, voi sopeutuminen muutoksiin sekä vuorovaikutus kollegoiden kanssa olla ongelmallista. Mikäli työtä ei ole riittävästi mukautettu tekijän osaamisprofiiliin ja tarpeisiin eikä käytettävissä ole teknologista ja emotionaalista apua, saattaa työura päättyä lyhyeen. Kognitiivinen kyvyttömyys yhdistyen muistin toiminnan ja tiedon prosessoinnin vaikeuksiin on merkittävä este työllistymiselle ja tuottavan työn tekemiselle. (Strauser ym. 2019, 764.)

Työelämässä pitää oppia uusia työtehtäviä ja kyetä uudistumaan. Lisäksi työntekijältä vaaditaan sosiaalisuutta ja joustavuutta. Työkyvyltään heikommassa asemassa olevien sairaudet, vammat ja elämäntilanteeseen liittyvät ristiriidat haittaavat työssä selviytymistä. Työhön paluu edellyttää onnistuneita interventioita, jotka muodostuvat fysioterapiasta, toimintaterapiasta, opinto-ohjauksesta ja opiskelu- ja ammattitaitoa vahvistavasta erityisopetuksesta. (Nutzi ym. 2018, 120.) Suomessa ammatillisista kuntoutuspalveluista vastaa Kela. Näiden palveluiden saaminen ei kuitenkaan ole jokaiselle osatyökykyiselle itsestäänselvyys: Kelan ammatillisen kuntoutuksen palveluihin pääsee vain osa hakijoista ja hakuprosessissa voi vierähtää aikaa. (Haapakoski & Åkerblad 2020, 198.) Ammatillisen kuntoutuksen toimivuuteen liittyy se, miten kuntoutujan työkyky voi kohentua ja miten työolosuhteita voidaan muokata siten, että työssä selviytyminen olisi mahdollista. Kuntoutukseen tulisi sisällyttää myös vahva jälkiohjaus varsinaisen kuntoutuksen päätyttyä. (Nutzi ym. 2018, 120.)

Työntekijöiden hyvinvointiin vaikuttaa vahvasti vähintään minimipalkan maksaminen, minkä lisäksi sillä on myös symbolinen merkitys. Osatyökykyisen identiteetti vahvistuu palkkatyön tekemiseen liittyvän sosiaalisen arvostuksen kautta. Toiveet lisäkoulutuksesta, uralla etenemisestä tai yleensä hyvästä, tasapainoisesta, ihan normaalista elämästä mahdollistuvat työkansalaisuuden myötä. (Wilton & Evans 2018, 567.)

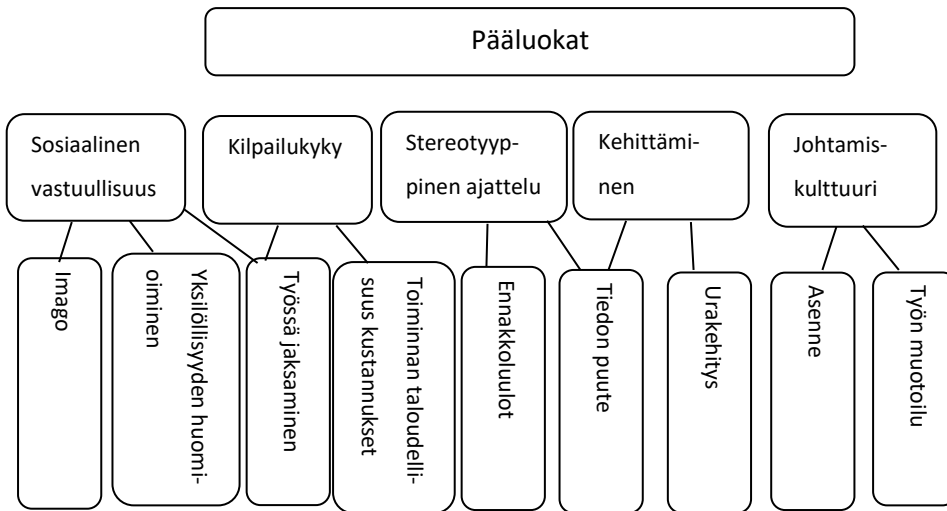
Vajaatyökykyisiä työnhakijoita turhauttaa joidenkin työnantajien kielteinen asenne. Käsitys työkyvystä on polarisoitunut; työssä ollaan vain täysin työkykyisinä tai ei olla lainkaan. Hakijalla saattaa olla runsaasti työkokemusta ja pitkä työhistoria, mutta työpaikkailmoituksissa tunnutaan hakevan joustavia yli-ihmisiä, eikä tavalliselle ihmiselle näytä olevan työelämässä tilaa. Osatyökykyisten työnhaku kohtaa myös sellaisia rakenteellisia esteitä, joihin vaikuttamisen mahdollisuudet ovat hyvin pienet, esimerkiksi työkuulttuurin piirteet saattavat estää hakijan kompetenssien tunnistamisen. Työolosuhteet ja työn ehdot eivät ole joustavasti muokattavissa työnhakijan tai työntekijän tilanteen mukaan. (Haapakoski & Åkerblad 2020, 203–205.)

Suomessa on paljon terveysongelmaisia työttömiä, jotka eivät pääse asianmukaisen hoidon tai etuuden piiriin. Tällöin heidän terveysongelmansa jäävät havaitsematta. Tämänhetkisessä palvelujärjestelmässä on selkeitä puutteita, mikä voi johtaa palvelujen väliinputoamiseen. Silloin kun henkilöllä on tarvetta erilaisten palvelujen yhtäaikaiseen käyttöön, on tärkeää, että ne sovitetaan yhteen toimivalla tavalla. Vaikeasti työllistyvien näkökulmasta keskeisiä yhteistyön muotoja ovat kuntoutuksen asiakaspalveluyhteistyö, työvoiman palvelukeskukset, työttömien terveystalot ja työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu. (Saikku 2018, 59–60.)

## **7.2 Työnantajan näkökulma**

Miten osatyökykyisten erityisen tuen tarvitsijoiden siirtymistä työmarkkinoille voitaisiin sujuvoittaa ja tehostaa ja esteitä poistaa? Tutkimusaineistosta pelkistettyjen ilmaisujen teemoittelussa syntyi 21 alaluokkaa, joista abstrahointi vaiheessa muodostui yhdeksän yläluokkaa ja niistä viisi pääluokkaa: sosiaalinen vastuullisuus, kilpailukyky, stereotyyppinen ajattelu, kehittäminen sekä johtamiskulttuuri. Sisällönanalyysin yläluokat ja pääluokat on esitetty kuviossa 13.

Kuvio 13. Kirjallisuuskatsauksen sisällönanalyysin pääluokat ja yläluokat työnantajan lähestymiskulmasta tarkasteltuina



### 7.2.1 Sosiaalinen vastuullisuus

Edellä lähestyttiin tutkimuskysymystä työntekijän näkökulmasta. Näissä tutkimustuloksissa sosiaalinen vastuullisuus muodosti yhden pääluokan. Yläluokiksi muodostuivat yksilöllisyyden huomioiminen, tukitahot ja -keinot sekä asenne. Työnantajanäkökulmasta tutkimusaineistoa käsiteltäessä yhdeksi pääluokaksi nousi niin ikään sosiaalinen vastuullisuus. Pääluokan alle muodostuivat yläluokiksi imago sekä yksilöllisyyden huomioiminen ja myös työssä jaksamisen dimensio, joka kuuluu toisaalta myös kilpailukyvyn yläluokan alle.

Sosiaalisesti vastuullista toimintaa voidaan kutsua myös kestäväksi toiminnaksi. Keskuskauppakamarin vastuullisuusasiantuntija Turusen (2021) mukaan yrityksiin kohdistuu alati kasvavia vastuullisuusodotuksia. Erityisesti sosiaalisen vastuun ja sen perustana olevan ihmisoikeusvastuun merkitys kasvaa ja tämän arvon on havaittu vaikuttavan liiketoimintaan positiivisesti. Kestävään liiketoimintaan panostavien yritysten menestys pohjautuu useimmiten asiakkaiden ja henkilöstön tiiviiseen sitoutumiseen antaen yrityksille jopa usean vuoden etumatkan kilpailijoihinsa nähden. Sosiaalista vastuuta kantavaa organisaatiota arvostetaan työnantajana sekä yhteistyökumppanina ja palveluntuottajana. Sosiaaliseen vastuuseen ja oikeudenmukaisuuteen keskittyvän strategian uskotaan houkuttelevan sekä ulkoisia yhteiskunnan jäseniä kuten kuluttajia että sisäisiä esimerkiksi työntekijöitä ja -hakijoita, yhteistyökumppaneita ja rahoittajia, koska vammaisten työllistäminen voi saada aikaan myönteisen vaikutelman yhteiskuntavastuusta julkisuudessa. (Turunen 2021.)

Erityisesti matkailualalla yrityksiä kannustetaan käyttämään osatyökykyisten palkkaamista sosiaaliseen oikeudenmukaisuuteen keskittyvänä eriyttämisstrategiana. Yhteiskuntavastuuta harjoittavat yritykset tarjoavat yhdenvertaisia, oikeudenmukaisia työllistymismahdollisuuksia, jotka saattavat vahvistaa useita ei-taloudellisia tuloksia kuten parantuneet johtamiskäytänteet, tuotteiden laatu, toiminnan tehokkuus, yrityksen imago ja houkuttelevuus sijoittajille ja demografinen monimuotoisuus. Moraalisesta ja eettisestä näkökulmasta osatyökykyisiä palkkaava organisaatio nähdään vastuullisena toimijana. Tämä lisää yrityksen houkuttelevuutta, vahvistaa positiivista brändiä, asiakastyytyväisyyttä ja sitoutumista yritykseen. Länsimaisessa yhteiskunnassa tutkimusten mukaan 92% asiakkaita suhtautuu suopeasti yrityksiin, jotka työllistävät osatyökykyisiä ja asioivat mieluummin niissä kuin yrityksissä, jotka eivät työllistä osatyökykyisiä. (Köseoglu ym. 2021, 42–44.) Osatyökykyisten palkkaamisesta on useita etuja organisaatiolle: lisääntyneet voitot, kustannustehokkuus, liikevaihdon kasvu, merkittävä parannus asiakasuskollisuudessa ja asiakastyytyväisyydessä. Hyväntahtoiset HRM-käytänteet voivat pitkällä aikavälillä osoittautua varsin hyödyllisiksi asiakasuskollisuudelle sekä brändin arvolle. Lisäksi osatyökykyisten palkkaaminen organisaatioon luo positiivisen vaikutuksen osakkeenomistajien mieliin ja saattaa osoittautua kilpailuvaltiksi. Kirjallisuus osoittaa osatyökykyisten palkkaamisen suotuisan vaikutuksen myös työntekijöiden työssä jatkamiseen ja vaihtuvuuden vähenemiseen, työvoiman lojaalisuuteen ja organisaation yleisen imagon paranemiseen. (Vashishth & Jhamb 2021, 9–13., 17.)

Osatyökykyisten erityistarpeet eroavat toisistaan työskentelyn suhteen. Jotkut työnantajat ovat halukkaita palkkaamaan tiettyjä vammaisryhmiä, mutta eivät kaikkia. Henkilöstöpolitiikassa on huomioitava työpaikkojen ja osaamisen välinen vastaavuus. (Köseoglu ym. 2021, 44.) Yksi parhaita tavoista kuntouttaa vammaisia ihmisiä on luoda sosiaalisesti inklusiivinen ympäristö. Parantunut sosiaalinen inklusio voimistaa työntekijöiden hyvinvointia. Autististen työntekijöiden läsnäolon on havaittu edistävän inklusiivista työkulttuuria sekä parantavan työntekijöiden työmoraalia. Heidänkin työtehtävänsä ja työympäristönsä tulee kuitenkin sopeuttaa yksilöllisesti. (Vashishth & Jhamb 2021, 10–15.) Aivovammasta toipuvien realistinen sijoittaminen työpaikalle edellyttää välttämättä juuri heille sopivia tehtäviä ja toimintaympäristöä. Työnteon mahdollistavia tekijöitä ovat työntekijän kuntoutus osallistumalla aktiivisesti työhön liittyviin tehtäviin ja työnantajien tietoisuuden kehittäminen vamman vaikutuksista. (Soeker & Ganie 2018, 364–367). Yksilön yleiset ja terveydentilakohtaiset tarpeet, esim. tarve joustaville tauoille tai saavutettavuus pyörätuolilla täytyy sovittaa organisaation toiminnan kanssa yhteen. Esim. työpaikkasäännökset ja ympäristö kuten arkkitehtuuri työpaikalla ovat ratkaisevan tärkeässä asemassa, kun yksilö integroidaan uudelleen

työhön. (Nutzi ym. 2018, 118.) Kaikkein vaikeimpien modifikaatioiden joukossa on työympäristön mukauttaminen soveltuvaksi kognitiivisesti rajoittuneille osatyökykyisille työntekijöille (Strauser ym. 2019, 765).

Marginaalissa olevien ryhmien tasavertaiset mahdollisuudet ovat muodostuneet ydinarvoksi, jota julistetaan syrjimättömässä työlainsäädännössä. Työllistämisen kohdentamisesta marginaalisiin ryhmiin, esim. hakijoihin, jotka eroavat tyypillisestä valtavirrasta (sukupuoli, etnisyys, terveys, ikä) on tulossa avaintekijä organisaation menestykselle. Vuoden 1998 vammaisten oikeuksia koskeva laki kieltää vammaisten syrjimisen työllistämässä ja pakottaa työnantajat tekemään työympäristöön muutoksia, jotka vastaavat vajaatyökykyisen työvoiman tarpeita. (Araten-Bergman 2016, 1510–1513.)

Yksilöllisyyden huomioiminen vaatii halukkuutta jaotella ja uudelleen järjestää työtehtävät eri työntekijöille. Ihmisten mahdollisuus liikkua eri työtehtävien välillä heidän mielenkiintonsa, kykijensä ja taitojensa mukaan on hyvin tärkeää. Erilaisin kyvyin varustetuille työntekijöille tulee etsiä paikat siten, että he pystyvät vastaamaan asiakkaiden vaatimuksiin ja odotuksiin. Työntekijää ei soviteta työrooliin vaan työ sovitetaan tekijälleen. (Wilton & Evans 2018, 569.)

### **7.2.2 Kilpailukyky**

Sosiaalisen vastuullisuuden teeman mukaisesta rekrytoinnista on havaittu olevan konkreettista taloudellista hyötyä organisaatiolle. Vashishthin ja Jhambin (2021, 12) mukaan viisi eri tutkimusta osoittaa tuottojen parantuneen pitkäkestoisesti osatyökykyisen työntekijän palkkaamisen seurauksena. Osatyökykyiset työntekijät ovat hyvin sitoutuneita, mikä vaikuttaa positiivisesti työsuhteiden jatkuvuuteen ja tuo kustannussäästöjä, kun uudelleen palkkaamisen ja uudelleen koulutuksen tarve vähenee vaihtuvuuden pysyessä matalana. Pitkäkestoisemmat työsuhteet johtavat merkittäviin säästöihin rekrytointikustannuksissa. Lisäksi yhteiskunnallisesti ajatellen vammaisten tai autististen työntekijöiden palkkaaminen on kustannustehokasta ammatillista ja hallinnollista kuntoutusta. Vieraanvaraisuusalalla toimiva ravintolaketju saavutti merkittäviä taloudellisia voittoja lyhyessä ajassa palkattuaan työvoimaan osatyökykyisiä. Tutkimukset ovat myös osoittaneet, että työvoiman monimuotoisuus lisää monimuotoisten asiakkaiden määrää ja että osatyökykyisten palkkaaminen vaikuttaa merkittävästi sellaisten kuluttajien ostopäätöksiin, joille inklusiivinen työyhteisö on arvo. Lisäksi osatyökykyisten palkkaaminen organisaatioon luo positiivisen vaikutuksen

osakkeenomistajien mieliin. Vashishthin ja Jhambn (2021, 13) tutkimusten mukaan työnantajien enemmistö sanoo osatyökykyisten palkkaamisen vaikuttavan positiivisesti tuottavuuteen.

(Vashishth & Jhamb 2021, 12–14.)

Osatyökykyiset ovat heterogeeninen ryhmä. Vammaisuudessa on kolme ulottuvuutta: kehon rakenne ja toiminta, aktiivisuus ja rajoitteet sekä osallistuminen ja rajoitteet. Huolenaiheita osatyökykyisten palkkaamisessa ovat kustannukset, kun työympäristöä on tarpeen muuttaa, työaikatauluun tarvittavat muutokset, palvelun laatu, jos viestintäkyky on rajoittunut, vuorovaikutustaitojen heikkous, koulutuksen puute, liian runsas tuen ja ohjauksen tarve, lisääntyvät terveydenhuollon kustannukset, kuljetuskysymykset sekä epävarmuus kurinalaisuudesta vammaisten työntekijöiden keskuudessa. Mikäli työrajoitteita korvaavia laitteita ei ole käytettävissä eivätkä työtilat mahdollista muutosten tekemistä, työympäristö ei sovellu osatyökykyiselle. Työn luonne matkailualalla on fyysinen, mikä on koettu esteeksi palkata osatyökykyisiä. Köseoglun ja muiden (2021, 50–51) tutkimuksen mukaan hotellit vaikuttavat haluttomilta investoimaan fyysisten puitteiden sopeuttamiseen työllisyyden edistämiseksi. Hotellien haluttomuutta työllistää osatyökykyisiä kuvastaa se, että rekrytointi ei ole osa yritysten yhteiskuntavastuukäytäntöjä. Hotellit eivät harjoita ennakoivaa rekrytointipolitiikkaa (tutkimusalueena Hong Kong), niillä ei ole HR-mallia osatyökykyisille eivätkä henkilöstöhallinnon työntekijät ole riittävän koulutettuja ymmärtämään osatyökykyisyyttä. Viestinnän puute hotellien, kansalaisjärjestöjen ja valtion virastojen välillä on yksi rekrytoinnin este. (Köseoglu ym. 2021, 50–51.)

Organisaatioiden on kehitettävä inhimillisen pääomansa hallintaa varmistaakseen selviytymisensä ja ylläpitääkseen markkinaosuuttaan ja tulovirtaansa. Viimeaikaiset demografiset ja ekonomiset suuntaukset kuten globaalin talouden taantuma sekä ikäluokkien ikääntyminen ovat johtaneet työnantajat ammattitaitoisen työvoiman puutteeseen sekä nouseviin kustannuksiin. Osatyökykyisten työllistämistä voitaisiin käyttää tuloja tuottavana strategiana, jos asiakkaat ovat valmiita maksamaan enemmän tämällyyppisestä henkilöstöpoliittisesta käytänteestä. Lisäksi tätä voitaisiin käyttää työnantajabrändin rakentamisstrategiana. (Araten-Bergman 2016, 1510–1513.)

Onnistunut työllistyminen edellyttää työyhteisön työkäytänteiden ja -kulttuurin yhteensovittamista osatyökykyisen lähtökohtiin, osaamiseen ja tuen tarpeeseen (Irjala 2019, 76). Kaikki erityisen tuen tarpeet toimintaympäristön sopeuttamiseksi eivät vaadi kallista ja mittavaa resursointia. Toi-



sinaan muutos voi edellyttää vain pientä ponnistusta tai vähäistä työtehtävien muokkaamista. (Airi, Mattila-Holappa, Kurki, Nykänen 2019, 36). Kiihtyvä työtahti ja työelämän kovuus saattavat mukautuksista huolimatta asettaa osan ihmisistä vaikeaan asemaan (Haapakoski, Åkerblad 2020, 206). Yksilön yleiset ja terveydentilakohtaiset tarpeet, esim. tarve joustaville tauoille tai saavutettavuus pyörätuolilla, täytyy sovittaa organisaation toiminnan kanssa yhteen. Työpaikan säännöt ja käytänteet sekä ympäristö kuten työpaikan arkkitehtuuri ovat ratkaisevan tärkeässä asemassa, kun yksilö integroidaan uudelleen työhön. (Nutzi ym. 2018, 118–124.)

### 7.2.3 Stereotyyppinen ajattelu

Stereotypia on usein kielteisen merkityksen sisältämä yleistys, joka syntyy pinnallisten tietojen pohjalta ja jää vakiintuneeksi uskomukseksi tai tavaksi ajatella. Normit helpottavat ajattelua, mikä selittää stereotyyppien kehittymistä. Pahimmillaan stereotyyppinen ajattelu voi kuitenkin synnyttää haitallisia ja leimaavia ennakkoluuloja. Osatyökykyisten työkykyyn liittyy hyvin pysyviä stereotyyppioita ja yleisiä oletuksia riippumatta vamman tyyppistä tai tuen tarpeen määrästä. Oletuksia työkyvyn vajavaisuudesta on niin työntekijöillä, johdolla kuin asiakkailakin ja osatyökykyisten hyväksymisen aste vaihtelee. Huolenaiheita osatyökykyisten palkkaamisessa ovat kustannukset, kun työympäristöä on tarpeen muuttaa, työaikatauluun tarvittavat muutokset, palvelun laatu, jos viestintäkyky on rajoittunut, vuorovaikutustaitojen heikkous, koulutuksen puute, liian runsas tuen ja ohjauksen tarve, lisääntyvät terveydenhuollon kustannukset, kuljetuskysymykset sekä epävarmuus kurinalaisuudesta vammaisten työntekijöiden keskuudessa. Yksi tärkeimmistä esteistä työllistymiselle on yleinen tietoisuuden puute ja usko stereotyyppioihin osatyökykyisistä työvoimana. Osatyökykyisten työllistämiseen liittyviä haasteita riittää ratkaistavaksi: sekä akateemisten tutkijoiden että alan ammattilaisten mielestä osatyökykyisten työllistämistä haittaavien tai estävien seikkojen tutkiminen on ratkaisevan tärkeää. Osatyökykyisten integroituminen työvoimaan ja yritysten yhteiskuntavastuun vahvistaminen helpottaa osatyökykyisten osallisuutta yhteisöissä ja suojelee heidän kansalaisoikeuksiaan. Tähän tarvitaan tutkimusta, jonka tavoitteena on puuttua työllisyyden esteisiin täyden palvelun hotelleissa, jotka ovat yksi matkailualan vahvoista sidosryhmistä. (Köseoglu ym. 2021, 42–52.)

Kielteinen asenne osatyökykyisten palkkaamiseen näkyy siinä, että hotelliorganisaatioilla ei ole mainintaa monimuotoisuudesta tai monimuotoisuuteen liittyviä ajatuksia yrityksen sivustoilla (Vashishth & Jhamb 2021, 11). Vajaatyökykyiset ovat suurelta osin käyttämätön työvoimareservi.

Työnantajat kohtaavat niin vähän vammaisia työnhakijoita, että heidän käsityksensä työvoiman ja työn huonosta yhteensopivuudesta haastetaan ja muuttuu harvoin. (Hemphill & Kulik 2016, 71–72.) Yksi muutoksen mahdollistajista voisi olla työnantajien omakohtainen kokemus osatyökykyisten kohtaamisesta ja erilaisten työntekijöiden osallistumisesta työhön ja työyhteisössä toimimisesta. Kokemuksen merkitys korostui asennemuutosoptimismissa. Työnantajien asenteet kuntoutujia kohtaan saattavat muuttua myönteisemmiksi heidän saadessaan kokemuksia työelämässä olevista kuntoutujista. (Haapakoski & Åkerblad 2020, 206.)

Tutkimukset osoittavat, että hotellien on edelleen hankala työllistää osatyökykyisiä, vaikka niillä on tietoa työvoiman monimuotoisuusasioista. Kuitenkin on havaittu, että organisaatiot, jotka työllistävät vammaisia, säästävät kustannuksissa ja työntekijöiden palvelusaika pitenee. Osatyökykyisten palkkaamisen on osoitettu vaikuttavan positiivisesti työsuhteiden jatkuvuuteen vähentäen vaihtuvuutta. (Vashishth & Jhamb 2021, 12–16.) Osatyökykyisten palkkaamisen etujen valaiseminen auttaa työnantajia ylittämään stereotyyppisen ajattelun. Työnantajat, joilla on parempi ymmärrys esimerkiksi aivovammasta ja sen seurauksista, pystyvät paremmin hallitsemaan osatyökykyisten toimintaa ja saavat heidät menestymään työssä. Lisäksi esimerkiksi toimintaterapeutin yhteys työnantajaan helpottaa kuntoutettavan siirtymistä työympäristöön. Toimintaterapeutin rooli voidaan katsoa elintärkeäksi. Hän antaa tukea työnantajalle ja myös omaisille. (Soeker & Ganie 2018, 355–364.)

#### **7.2.4 Kehittäminen**

Osatyökykyiset ovat heterogeeninen ryhmä. Vammaisuudessa on kolme ulottuvuutta: kehon rakenne ja toiminta, aktiivisuus ja rajoitteet sekä osallistuminen ja rajoitteet. WHO on vuonna 2011 raportissaan esittänyt tasapainotettua lähestymistapaa: vammaisuutta ei pidä katsoa puhtaasti lääketieteelliseksi tai sosiaaliseksi, koska useimmiten terveydentilan haasteita seuraavat sosiaaliset vaikeudet. WHO:n linjaukset jättävät tulkinnanvaraa ja osatyökykyisyyden määritelmät vaihtelevatkin maittain. Tarvitaan lisää tutkimusta syvemmän ymmärryksen saavuttamiseksi ja strategioiden muodostamiseksi. (Köseoglu ym. 2021, 43–45.)

Moraalisesta ja eettisestä näkökulmasta osatyökykyisiä palkkaava organisaatio nähdään vastuullisena toimijana. Tämä lisää yrityksen houkuttelevuutta, vahvistaa positiivista brändiä, asiakastytyväisyyttä ja sitoutumista yritykseen. Kiintiöiden puute kuitenkin osoittaa, että hotelleissa ei ole ollut aikomusta pyrkiä palkkaamaan osatyökykyisiä. Tätä selitetään sillä, että työympäristö ei sovellu

osatyökykyisille, koska ei ole työrajoitteita paikkaavia laitteita käytettävissä. Myöskään tila hotellissa ei riitä muutosten tekemiseen. Yksi perustelu osatyökykyisten puuttumiselle henkilöstöstä on, että osatyökykyisiltä ei tule työhakemuksia tai osatyökykyiset eivät ole päteviä hakijoita. Osatyökykyisille ei liioin ole olemassa alustaa, jonka kautta työnhaku sujuisi helpommin. Hotellien on kuitenkin ymmärrettävä, että osatyökykyisten palkkaamisen malli saattaa auttaa minimoimaan työvoimapulaa alalla. (Köseoglu ym. 2021, 48–52.)

Muutamit hotellit tekevät yhteistyötä erityisten vammaiskoulujen tai kansalaisjärjestöjen kanssa. Joissakin tapauksissa kansalaisjärjestöt, osatyökykyisten perheenjäsenet tai osatyökykyiset itse lähestyvät hotelleja rekrytointiasioissa. Kriittinen rooli menestyksekkään työllistämistrategian luomisessa on hotellien ja kolmannen sektorin toimijoiden kumppanuudella. Poliittisilla päätöksentekijöillä on ratkaiseva rooli yhteiskunnan rakentamisessa ja ylläpitämisessä. Heidän tulisi kehittää työllisyyspolitiikkaa taloudellisten taakkojen minimoimiseksi ja aidon yhdenvertaisuuden ja osallisuuden mahdollistamiseksi. (Köseoglu ym. 2021, 48–52.) Tieteellisesti validoitujen teoreettisiin malleihin ja kehyksiin pohjautuvien interventioiden toimeenpano on ollutkin politiikan tärkeä painopiste useassa maassa. (Strauser ym. 2019, 765.)

Yksi parhaista tavoista kuntouttaa vammaisia ihmisiä on luoda sosiaalisesti inklusiivinen ympäristö. Henkilöstöhallinnon rooli ulottuu palkkaamisen ulkopuolelle sisältäen osatyökykyisten integroimisen sosiaalisesti. (Vashishth & Jhamb 2021, 10.) Kognitiivisia haasteita ja rajoitteita kompensoivan avustavan teknologian puute on yksi pääsiallinen syy osatyökykyisten työttömyyteen tai alityöllisyyteen. Lisäksi tutkijat ovat havainneet, että olosuhteet tai vammaisuuteen liittyvät tekijät eivät ole ehkä mahdollistaneet työllisyyteen liittyvän tehokkaan käyttäytymisen kehittämistä. Koska työllisyys on kehitysprosessi, johon vaikuttavat erilaiset yksilölliset ja systeemiset tekijät, on tärkeää saada operatiiviset puitteet konseptoitua työllisyyden kehittämisen prosesseihin sopiviksi. (Strauser ym. 2019, 765.)

Työnantajien ja vammaisten työnhakijoiden välinen epäsuhta voi olla erityisen ongelmallinen, kun tulee puhe pehmeistä taidoista. Työnantajat vaativat enenevässä määrin, että kovia taitoja seuraavat pehmeät taidot kuten riippumattomuus, joustavuus, sopeutumiskyky, sosiaalinen osaaminen ja kyky kehittää näitä taitoja. Työnantajien näkemyksen mukaan vajaatyökykyisiltä puuttuu kokemusta ja itseluottamusta. (Hemphill & Kulik 2016, 81.) Muita työnantajien havaitsemia esteitä ovat tuottavuuspaineet, työympäristö ja omaisten ymmärtämätön suhtautuminen työympäristön aset-

tamiin reunaehtoihin (Soeker & Ganie 2018, 367). Vaikka aiemmissa tutkimuksissa on korostettu kestäväää työhön uudelleen integroimista, äskettäinen laajuustutkimus paljasti, että monet tällä hetkellä käytettävissä olevat työkalut henkilön fyysisten ja henkisten kykyjen ja vastaavan työn yhteensovittamiseen olivat hyvin rajalliset. Mainitut ominaisuudet ovat kuitenkin vain osa monista näkökohdista, joita oletetaan otettavan huomioon määritettäessä työtavoitetta vammautuneelle. (Nutzi ym. 2018, 118.)

Mahdollinen työllistyminen edellyttää valmennettavan osaamisen ja tuen tarpeen yhteensovittamista työyhteisön työkäytänteiden ja -kulttuurin kanssa. (Irjala 2019, 76). Työnteon mahdollistavia tekijöitä ovat työntekijän kuntoutus osallistumalla aktiivisesti työhön liittyviin tehtäviin ja työnantajien tietoisuuden kehittäminen vamman vaikutuksista (Soeker & Ganie 2018, 367). Työpaikoilla, joissa työtahti on tiivis ja ilmapiiri kiireinen sekä valmennettavalla tai ohjattavalla on vain vähäinen mahdollisuus vaikuttaa itse työnsä kulkuun ja sisältöön, tarvitaan erityisen vahvaa ohjaamista ja tukea. Tukitahona voisi tällöin toimia työhönvalmentaja, jonka antama, yksilöllisesti määritelty tuki työpaikalla olisi hyvin merkittävää erityisesti työllistymisen alkuvaiheessa. Työhönvalmentajan tehtävänä on tukea ja opastaa mm. työnantajaa tukimuotojen selvittämisessä sekä opiskelijan ohjauksessa. (Irjala 2019, 76–77.) On myös muita tärkeitä tukitahoja. Avoin viestintä vammaisen työntekijän, terapeutin, työnantajan ja omaishoitajan kesken on arvokasta, koska he ovat tärkeitä sidosryhmiä työhönpaluuprosessissa. (Soeker & Ganie 2018, 355.) Araten-Bergmanin (2016, 1513) mukaan on olemassa runsaasti empiristä näyttöä siitä, että organisaation monimuotoisuuden ilmasto on kriittinen tekijä vammaisen henkilön integroitumisessa työvoimaan. Työpaikkojen monimuotoisuuden merkitys on tunnustettu keskeiseksi elementiksi osana organisaation menestystä. Vammaiset voivat toimia toistaiseksi käyttämättömänä työvoimana. (Araten-Bergman 2016, 1510–1513.)

Saksassa tuettu oppisopimuskoulutus on havaittu toimivaksi menetelmäksi sekä vammaisten että syrjäytymisvaarassa olevien nuorten koulutuksessa. Tuettu oppisopimuskoulutus (Assistierte Ausbildung) tehtiin vuonna 2015 lakisääteiseksi Saksan liittotasavallassa. Suomessa oppisopimuskoulutuksen osuus erityisopiskelijoiden opinnoissa ja työmarkkinoille siirtymisessä on pysynyt varsin alhaisella tasolla ollen esim. vuonna 2014 vain 0,63 % ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden kokonaismäärästä. Erityisen tuen tarpeen tunnistamisessa on jopa dramaattisen suuria puutteita oppisopimuskoulutuksen järjestäjien keskuudessa, ja tämä johtaa valitettavan monien opiskelijoiden opintojen keskeytymiseen. (Irjala 2019, 76–78.)

Suomessa oppisopimuskoulutus voisi tarjota yhteiskunnallisen osallisuuden mahdollisuuden tuhansille vammaisille tai pitkäaikaissairaille ja siksi osatyökykyisille henkilöille. Suomessa on ollut jo pitkään mahdollista suorittaa ammatillinen tutkinto oppisopimuskoulutuksena. Erityisopiskelijoiden koulutuksessa oppisopimuksen käyttäminen koulutusmuotona on kuitenkin ollut todella vähäistä. Toimintaa on ylläpidetty pienimuotoisesti lähinnä kolmannen sektorin saamien tukien turvin. Iso kehitysaskel olisi mm. Saksan ja Italian mallin mukainen kiintiölaki, jonka perusteella yritysten ja yhteisöjen olisi palkattava myös vammaisen tai osatyökykyisen statuksen omaavia työnhakijoita tietty osuus henkilöstöstä työyhteisöön. Irjalan (2018, 161) mukaan kiintiölain ohella välttämätön uudistus olisi, että myös työ- ja elinkeinoelämä ottaisi käsittelyynsä vammaisten avotyön ja toimintakeskusten tulevaisuuden. (Irjala 2018, 157–161.)

Oppiminen on vuodesta 2018 alkaen siirtynyt yhä enemmän työelämään perustuen ammatillisen koulutuksen reformiin. Tutkinnot ovat laaja-alaistuneet, opiskelijoiden valinnaisuus lisääntyy tavoitteena aito työelämävastaavuus ja opiskelijan opintojen henkilökohtaistaminen. Työpaikalla tapahtuva oppiminen, jonka ytimessä on opiskelijan kehittyminen työntekijäksi, yhdistää eri osapuolet – opiskelijat ja ohjaajat – yhteisen päämäärän äärelle. Ohjaajien asenne, tuki ja kannustus edistävät ammatillisen identiteetin kehittymistä. Myös ohjaussuhteen pysyvyydellä on merkitystä hyvän lopputuloksen kannalta. Yhteisöllisyyden tukeminen on yhä ajankohtaisempaa, jotta ammatillinen identiteetti ja sitoutuminen ammatilliseen yhteisöön kehittyisivät jo opiskeluaikana. (Samppala 2018, 238–240.)

### **7.2.5 Johtamiskulttuuri**

Strategisen tason ylimpien johtajien tulisi sitoutua vahvasti osatyökykyisten työllistämiseen. Johtajien on kehitettävä strategia, joka käsittää oikeudenmukaisuuden ilmapiirin ja yrityksen yhteiskuntavastuukäytännöt, joissa vahvistetaan kiintiö osatyökykyisten työllistämiseksi. Ravitsemispalvelualalla ja hotelleissa olisi jo aika ymmärtää, että osatyökykyisten palkkaamisen malli helpottaisi alan työvoimapulaa. Osatyökykyisten työllistämistä voitaisiin käyttää myös tuloja tuottavana strategiana, koska asiakkaat ovat valmiita maksamaan enemmän sosiaalisesti vastuullisesta henkilöstöpoliittisesta käytänteestä. Lisäksi tätä voitaisiin käyttää työnantajabrändin rakentamisstrategiana. (Köseoglu ym. 2021, 50–52.)

Yksi tärkeimmistä esteistä työllistymiselle on yleinen tietoisuuden puute ja usko stereotypioihin osatyökykyisistä työvoimana (Köseoglu ym. 2021, 52). Tutkimuksessa on tunnustettu johtajien negatiiviset asenteet, ennakkoluulot ja stereotypiat merkittäviksi esteiksi vammaisten palkkaamiselle. Johtajat ovat ilmaisseet huolensa vajaatyökykyisten tuottavuuspotentialista ja kustannuksista sekä tuoneet esiin pelon siitä, että vammaisen palkkaaminen vieraannuttaisi työtovereita ja asiakkaita sekä vaikuttaisi negatiivisesti organisaation lopputulokseen. Viimeaikaiset tutkimustulokset viittaavat siihen, että rekrytoijat eivät huomioi pätevää vammaista työnhakijaa eikä vammaisia pidetä edelleenkään merkityksellisenä osana työnhakijajoukkoa. (Araten-Bergman 2016, 1511.) Kielteinen asenne osatyökykyisten palkkaamiseen näkyy myös siinä, että hotelliorganisaatioilla ei ole mainintaa monimuotoisuudesta tai monimuotoisuuteen liittyviä ajatuksia yrityksen sivustoilla. (Vashishth & Jhamb 2021, 10.)

Yritysten tulisi ponnistella enemmän rakentaen kumppanuuksia sellaisten organisaatioiden kanssa, joilla on osatyökykyisyyteen liittyvää osaamista sekä kehittää työnhakukanavia, tarjota harjoittelumahdollisuuksia ja mentorointia. Toimivan työllistämistrategian luominen edellyttää yritysten ja kolmannen sektorin toimijoiden kumppanuutta. (Köseoglu ym. 2021, 52). Vaikka työvoiman monimuotoisuusasioista ollaan yrityksissä jollain tasolla tietoisia, näyttää matkailualan yritysten edelleen olevan haastavaa palkata osatyökykyisiä. Kuitenkin on havaittu, että organisaatiot, jotka työllistävät vammaisia, säästävät kustannuksissa ja työntekijöiden palvelusaika pitenee. HR-johtajien tulisi olla käytännöllisempiä ja luovempia muotoillessaan aloitteita osatyökykyisten työllistämiseksi. (Vashishth & Jhamb 2021, 9–11.)

Tämänhetkisen tiedon valossa johtajien yksilöimiä suosituksia ovat yhteistyö kansalaisjärjestöjen kanssa, tiettyjen työympäristöjen muuntaminen osatyökykyiselle sopiviksi, nykyisten työntekijöiden, esimiesten ja johtajien kouluttaminen osatyökykyisten kanssa työskentelyyn, avoimista työpaikoista parempi tiedottaminen työvoimatoimistoon sekä kansalaisjärjestöille, keskustelu ja seminaarit (Köseoglu ym. 2021, 50). Työnantajat tuovat esiin omaishoitajien kanssa samansuuntaisia ajatuksia siitä, että kommunikaatio ja kärsivällisyys ovat erittäin tärkeitä osatyökykyisen, esim. aivovammasta toipuvan, käyttäytymisen hallinnan kannalta työpaikalla. Osatyökykyisistä osa voi olla impulsiivisia ja joutua ponnistelemaan kommunikoidessaan työtovereiden kanssa. Johtajat kokevat kärsivällisyyden ja tuen olevan avain sopeutumisen edistämiseen. Verkostoitumisen ja kumppanuuksien merkitystä ei voi unohtaa. Toimintaterapeutin rooli voidaan katsoa jopa elintärkeäksi.

Hän antaa tukea sekä työnantajalle että kuntoutuvalle työntekijälle sekä omaisille. (Soeker & Ganie 2018, 363–364.)

Eriytyistyövoimakonsultit työskentelevät työnantajien kanssa yrittäen vaikuttaa työnantajien päätöksiin ja käyttäytymiseen vajaatyökykyisiä kohtaan. Konsultit vakuuttavat työnantajat harkitsemaan vajaatyökykyistä työnhakijaa toteuttamiskelpoisena vaihtoehtona ja tuottavat työllistymismahdollisuuksia. (Hemphill & Kulik 2016, 73.) Viimeaikaisten demografisten ja taloudellisten suuntauksien kuten talouden taantumien ja ikäluokkien ikääntymisen sekä pienenemisen seurauksena työnantajat kärsivät työvoimapulasta. Tästä johtuen organisaatioiden on kehitettävä inhimillisen pääoman hallintaa ja tarkistettava johtamiskulttuuria. Tästä johtuen onkin havaittavissa, että johtajat, joilla on vaikeasti täytettäviä työtehtäviä, ovat aiempaa myönteisempiä vammaisten pätevien hakijoiden rekrytoinnille, kunhan näillä hakijoilla on työtehtävässä tarvittavat tiedot, taidot ja kyvyt. Tutkimustulokset viittaavat kuitenkin siihen, että johtajien aiempaa myönteisempi asenne ja sosiaalisesti vastuulliset aikomukset eivät ole luotettavia ennusteita varsinaiselle palkkaamiskäyttäytymiselle. Monet johtajat ilmaisevat myönteisiä asenteita ja julistavat aikeitaan palkata vammaisen, mutta silti he eivät useinkaan käytännössä tee niin. Näyttää siltä, että valintapäätöksiin tosielämässä vaikuttavat normit, toiminnan havaitut seuraukset, tietämätön asenne vajaatyökykyisiä kohtaan, ja nämä kaikki vaikeuttavat johtajien ilmaisemien aikomusten ja todellisten rekrytointien välistä ristiriitaa. Sen sijaan kirjallinen vajaatyökykyisten palkkauspoliittika ja vammaiskoulutuksen tarjoaminen nousevat merkittäviksi tekijöiksi palkkaamisessa. (Araten-Bergman 2016, 1511–1523.) Lisäksi työnantajan ja työyhteisön asenne ja tuen toteutuminen sekä halukkuus pitää vammautunut palveluksessa ovat tärkeitä. Onnistumisessa merkittäviä asioita ovat apuvälineet ja teknologia. (Nutzi ym. 2018, 124.) Samoin ylimmän johdon tuen merkitys vammaisen työntekijän inkluusiossa on hyvin keskeinen. Henkilöstöjohtamisen ratkaiseva tekijä on asenne organisaation monimuotoisuuspolitiikkaa kohtaan. (Araten-Bergman 2016, 1513.)

### **7.2.6 Tutkimusaineistosta noussut ristiriitaisuus**

Integratiivisen kirjallisuuskatsauksen ristiriitaisuuksista tässä nostetaan esiin tutkimustulokset, joissa korostetaan monitahoisia positiivisia tuloksia liittyen erityistä tukea tarvitsevien työnhakijoiden palkkaamiseen ja täysin vastakkaiset tutkimustulokset osatyökykyisten rekrytoinnin haasteista ja esteistä.

Tutkimukset osoittavat taloudellisten tuottojen parantuneen osatyökykyisen työntekijän palkkaamisen seurauksena ja pitkäkestoisempien työsuhteiden jatkuvuuden vahvistuneen ja sitä kautta tuoneen kustannussäästöjä muun muassa rekrytoinnissa. Lisäksi vammaisten tai autististen työntekijöiden palkkaamisen katsotaan olevan yhteiskunnallisesti kustannustehokasta ammatillista ja hallinnollista kuntoutusta. Tutkimukset ovat myös osoittaneet, että työvoiman monimuotoisuus lisää monimuotoisten asiakkaiden määrää ja että osatyökykyisten palkkaaminen vaikuttaa merkittävästi sellaisten kuluttajien ostopäätöksiin, joille inklusiivinen työyhteisö on arvo. Vashishthin ja Jhambin (2021, 13) tutkimusten mukaan työnantajien enemmistö sanoo osatyökykyisten palkkaamisen vaikuttavan positiivisesti tuottavuuteen. (Vashishth & Jhamb 2021, 12–14.)

Toisaalta useissa kirjallisuuskatsauksen tutkimuksissa todetaan, että osatyökykyisten palkkaamiseen liittyy useita huolenaiheita kuten kustannukset, kun työympäristöä on tarpeen muuttaa, työaikatauluun tarvittavat muutokset, palvelun laatu, vuorovaikutustaitojen heikkous, koulutuksen puute, liian runsas tuen ja ohjauksen tarve, lisääntyvät terveydenhuollon kustannukset, kuljetuskysymykset sekä epävarmuus kurinalaisuudesta vammaisten työntekijöiden keskuudessa. Työn fyysisen luonteen todetaan olevan este osatyökykyisten palkkaamiselle. Köseoglu ja muiden (2021, 50–51) tutkimuksen mukaan hotellien haluttomuutta työllistää osatyökykyisiä kuvastaa se, että rekrytointi ei ole osa yritysten yhteiskuntavastuukäytäntöjä, eikä hotelleilla ole HR-mallia osatyökykyisille. (Köseoglu ym. 2021, 50–51.) Lisäksi tutkimuksissa todetaan, että ainakin osa osatyökykyisistä tai vasta työelämään kuntoutuvista menettää työpaikkansa vain muutamassa viikossa tai kuukaudessa työsuhteen alkamisesta, mikä on ristiriidassa sen kanssa, että osatyökykyiset sitoutuvat ja työsuhteet ovat pitkäkestoisia ja tuottavat sitä kautta kustannussäästöä yritykselle.

## 8 Johtopäätökset

Seuraavaksi tarkastellaan kirjallisuuskatsauksen tutkimustuloksia. Tutkimustehtävänä opinnäytetyössä oli, miten erityisen tuen tarvisijoista koostuvaa työvoimareserviä on käytetty ja voitaisiin tulevaisuudessa paremmin käyttää ravitsemispalvelualalla yhtenä työvoimapulan ratkaisuna. Tutkimusongelmana oli niin ikään selvittää, millainen rekrytointipolitiikka ja esimiestyö mahdollistaisi ravitsemispalvelualalla inklusiivisen yhteiskunnan ja työelämän tavoitteiden ja työyhteisön yhdenvertaisuuden toteutumisen.



## **8.1 Miten erityisen tuen tarvitsijoista koostuvaa työvoimareserviä on käytetty ja voitaisiin tulevaisuudessa paremmin käyttää ravitsemispalvelualalla yhtenä työvoimapulan ratkaisuna?**

Kirjallisuuskatsauksen tutkimustuloksien valossa todettakoon, että työvoimareservi, joka koostuu osatyökykyisistä, erityistä tukea tarvitsevista työtä vailla olevista henkilöistä, on globaalisti heikosti hyödynnetty matkailu- ja ravitsemisalán työmarkkinoilla. Vammaiset työnhakijat nähdään homogeenisena ryhmänä, johon liittyy paljon stereotyyppioita. Kuitenkin tämä ryhmä on varsin heterogeeninen ja merkittävä osa heistä on halukkaita osallistumaan työelämäään kykyjensä rajoissa ja sopivasti tuettuna.

Yhteiskunnassa on havahduttu osatyökykyisistä muodostuvan työvoimareservin olemassaoloon, ja työnantajaorganisaatioiden suhtautuminen siihen on muuttunut myönteisemmäksi muun muassa kestävän kehityksen sisältämän sosiaalisen vastuullisuuden arvonnousun myötä. Osa tutkimustuloksista esittelee kattavasti osatyökykyisten palkkaamisesta organisaation saamia hyötyjä samoin kuin yhteiskunnallisia positiivisia vaikutuksia. Myönteiseen asennemuutokseen on vaikuttanut myös ravitsemispalvelualan työvoimapula, joka johdattaa työnantajat rekrytoimaan työvoimaa myös perinteisten työnhakijaryhmien ulkopuolelta. Työvoimapulan helpottamiseksi sekä myös hyvinvointiyhteiskunnan rakenteiden vahvistamiseksi on otettava mukaan jokainen, jonka tiedot ja taidot riittävät, kun työn vaatimukset täsmäytetään työntekijän jäljellä olevan työkyvyn kanssa.

Esiin nousi vahvasti osatyökykyisten heterogeenisuus ja työssä menestymisen edellyttämien tukitarpeiden yksilöllisyys. Esteettömyys ja saavutettavuus merkitsevät eri yksilöille erilaisia tukikeinoja. Tutkimustuloksien valossa osatyökykyiset ovat motivoituneita ja sitoutuneita työskentelemään lujasti sekä ovat hyvin lojaaleja työnantajaansa kohtaan, mikä tuo mukanaan pitkäkestoiset työsuhteet ja sitä kautta säästöjä rekrytoinnissa. Onnistuneessa rekrytoinnissa tarvittavien tukitoimien kirjo saattaa olla hyvinkin laaja, sillä osatyökykyisyyden syyt ja asteet ovat erittäin moninaiset. Osa toimenpiteistä, joilla työtä voidaan muokata tekijälleen sopivaksi, on hyvinkin pieniä ja helppoja sekä edullisia toteuttaa, osa taas edellyttää suurempia ja kalliimpia teknologisia hankintoja ja enemmän fyysistä tilaa ja rakenteellisia muutoksia työtiloissa. Köseoglu ym (2021, 42–44) katsovat, että stereotyyppisestä ajattelusta ja ennakkoluuloista luopuminen henkilöstön ja työnjohdon keskuudessa vaikuttaa osatyökykyisten asemaan työmarkkinoilla merkittävästi. Vashishthin ym. mukaan (2021, 9–13) syrjintää rekrytointiprosessissa on edelleen havaittavissa yhdenvertai-

suuslaista ja sen syrjimättömyyspykälästä huolimatta ja lakeja tulisikin täsmentää ja viedä käytäntöön siten, että syrjinnälle olisi todellakin nollatoleranssi.

Tutkimuksissa voidaan nähdä ristiriitaa osatyökykyisten työyhteisöön sopeutumisen ja pitkäkestoisen työsuhteen solmimista käsittelevissä tuloksissa. Useissa tutkimuksissa esitetään osatyökykyisten olevan sujuvasti vuorovaikutuksessa työyhteisössään ja heidän jäsenyytensä työyhteisössä vähentävän vaihtuvuutta sekä lisäävän tuottavuutta. Samanaikaisesti osa tutkimuksista kuitenkin kertoo, että haasteita kohdataan nimenomaan juuri puutteellisissa vuorovaikutustaidoissa ja että sopeutuminen työyhteisöön on vaikeaa. Strauser ym. (2019, 764) toteavat tutkimuksessaan, että jopa 75 % traumaattisesta aivovammasta kärsivistä TBI-henkilöistä menettää työnsä 90 päivässä, mikäli työtä ei ole riittävästi mukautettu ja avustettu teknologialla ja muilla järkevillä toimenpiteillä. Wilton ja Evans (2018, 570) puhuvat tutkimuksessaan myös tarpeesta antaa ihmisille mahdollisuus rajoittaa sosiaalista vuorovaikutusta muiden työntekijöiden kanssa työssäjaksamisen vahvistamiseksi. Erityisen tuen tarvitsijoiden työllistyminen avoimille työmarkkinoille käy usein esimerkiksi kuntoutusprosessin tai sosiaalisessa yrityksessä työkokemuksen hankkimisen kautta. Kolmannen sektorin ja niin sanottujen välityömarkkinoiden rooli tukitahona ja työmarkkinaosa-puolena on kasvava. Samoin työvalmentaja-ammattinimikkeellä työskentelevien määrä on kasvussa ja työpanos kohdentuu nimenomaan osatyökykyisten työllistämiseen. Koulutusmuodoista tutkimukset korostavat oppisopimuskoulutuksen sopivuutta osatyökykyisten työmarkkina-astinlaudaksi, joskin Irjalan (2018, 158–159) tutkimuksissa tulee esiin myös se, että koulutusmuotoa ei ole kehitetty johdonmukaisesti vaan se on toteutunut erilaisilla määräaikaishankerahoituksilla eikä sirpaleisena johda toivottuihin tuloksiin.

Strauserin ym. (2019, 765) sekä Nutzin ym. (2018, 121) tutkimuksissa turvaverkoston ja osatyökykyistä tukevien läheisten merkitystä korostetaan muun muassa kuntoutuksen onnistumisessa. Myös muilla epäsuorasti työntekoon liittyvillä ympäristötekijöillä kuten esimerkiksi asuinpaikalla ja asumismuodolla on tutkimusten mukaan merkitystä osatyökykyisen työllistymisessä ja yhteiskunnallisen inklusion onnistumisessa, eikä sovi unohtaa myöskään osatyökykyisen koulutustaustaa ja osaamisprofiilia. Se, miten osatyökykyisten työpanoksella voidaan paikata työmarkkinoiden työntekijävajetta, edellyttää ennen muuta työn ja tekijän yksilöllistä yhteensovittamista ja joustavuutta sekä monikanavaista palvelupolkua tuen tarpeen ja luonteen perusteella.

## 8.2 Rekrytoinnit ja inklusiivinen työelämä

Araten-Bergmanin (2016, 1510–1513) Israelissa toteuttaman tutkimuksen mukaan työllistämisen kohdentamisesta marginaalisiin ryhmiin on tulossa organisaation menestyksen avaintekijä ja ydin-arvo. Näiden ryhmien tasavertaisia mahdollisuuksia painotetaan syrjimättömässä työlainsäädännössä. Vuoden 1998 vammaisten oikeuksia koskeva laki kieltää vammaisten syrjymisen työllistämässä ja pakottaa työnantajat tekemään työympäristöön muutoksia, jotka vastaavat vajaatyökykyisen työvoiman tarpeita.

Köseoglun ym. (2021, 44) mukaan osa työnantajista on halukkaita palkkaamaan tiettyjä vammaisryhmiä, mutta eivät kaikkia, sillä osatyökykyisten erityistarpeet työolojen ja -tehtävien suhteen vaihtelevat paljon. Henkilöstöpolitiikassa on huomioitava työympäristön ja osaamisen välinen vastaavuus. Vashishth ja Jhamb (2021, 10–15) toteavat, että yksi parhaista tavoista kuntouttaa vammaisia ihmisiä on luoda sosiaalisesti inklusiivinen ympäristö, joka vahvistaa työntekijöiden hyvinvointia. Työtehtävät ja työympäristö tulee sopeuttaa yksilöllisesti. Soekerin ja Ganien (2018, 364–367) mukaan työntekijää kuntoutetaan antamalla hänen osallistua aktiivisesti työhön liittyviin tehtäviin. Lisäksi työnantajien tietoisuuden kehittäminen vamman vaikutuksista on yksi tärkeimpiä osatyökykyisen tai vammaisen henkilön työntöön mahdollistavista tekijöistä. Organisaation toiminta tulee sovittaa työntekijän jäljellä olevaan työkykyyn ja terveydentilakohtaisiin tarpeisiin. Tällaisia joustavia täsmäytyksiä voivat olla esimerkiksi työn joustava tauottaminen ja työpaikan saavutettavuus pyörätuolilla. Nutzin ym. (2018, 118) mukaan työntekijän integroinnissa työelämään ovat ratkaisevan tärkeässä asemassa työpaikkasäännökset ja arkkitehtuuri työpaikalla. Strauser ym. (2019, 765) huomauttavat, että työympäristön mukauttaminen soveltuvaksi kognitiivisesti rajoittuneille osatyökykyisille työntekijöille on kaikkein haasteellisimpien modifikaatioiden joukossa. Wiltonin ja Evansin mukaan (2018, 569) työntekijöiden mahdollisuus liikkua eri työtehtävien välillä kykyjensä ja taitojensa mukaan on hyvin tärkeää. Sen onnistuminen edellyttää yksilöllisyyden huomioimista ja vaatii halukkuutta jaotella ja uudelleen järjestää työtehtävät eri työntekijöille. Työrooli on sovittava tekijälleen, ei päinvastoin, kuten perinteisessä ajatusmallissa toimitaan. Erilaisin kyvyin varustetuille työntekijöille tulee etsiä paikat siten, että he pystyvät vastaamaan asiakkaiden vaatimuksiin ja odotuksiin.

Vashishthin ja Jhambin (2021, 12–14) mukaan osatyökykyisten vahva sitoutuminen työnantajaan ja pitkäkestoiset työsuhteet tuovat kustannussäästöjä rekrytoinnissa vähentäessään uusien työn-

tekijöiden kouluttamiseen ja perehdyttämiseen käytettävää aikaa ja energiaa. Työnantajien enemmistö sanoo osatyökykyisten palkkaamisen vaikuttavan positiivisesti tuottavuuteen. Positiivista puheista ja julkisuuteen tuoduista osatyökykyisten rekrytointia koskevista myönteisistä asenteista huolimatta osatyökykyisten on edelleen vaikea työllistyä. Esteet rakentuvat pitkälti stereotyyppien varaan. Kielteisiä oletuksia työkyvyn vajavaisuudesta on niin työntekijöillä, johdolla kuin asiakkailakin ja osatyökykyisten hyväksymisen aste vaihtelee. Huolenaiheita osatyökykyisten palkkaamisessa ovat mm. työympäristön mukauttamisesta syntyvät ylimääräiset kustannukset sekä mahdollisesti lisääntyvät työterveyskulut. Stereotyyppistä ajattelua tulisi purkaa ja yleistä tietoisuutta täsmätyön mahdollisuuksista lisätä. Köseoglun ym. (2021, 42–52) mukaan tähän tarvitaan tutkimusta, jonka tavoitteena on puuttua työllisyyden esteisiin matkailualalla ja sidosryhmissä. Tämänhetkiset WHO:n linjaukset ovat tulkinnanvaraisia ja osatyökykyisyyden määritelmät vaihtelevat maittain. Syvemmän ymmärryksen saavuttamiseksi ja strategioiden muodostamiseksi tarvitaan runsaasti lisää tutkimusta.

Osatyökykyisten puuttumista henkilöstöstä perustellaan sillä, että kyseiseltä ryhmältä ei tule työnhakemuksia tai hakijat eivät ole päteviä. Köseoglun ym. mukaan (2021, 48–52) työnhakua tulisi helpottaa esimerkiksi siten, että osatyökykyisille olisi oma kanava tai alusta työnhakuun ja työnantajilla olisi osatyökykyisten palkkaamiseen valmis malli työvoimapulan minimoimiseksi ja sosiaalisen vastuullisuuden nimissä. Työnantajaorganisaatioiden yhteistyö erityisten vammaiskoulujen tai kansalaisjärjestöjen ja muun kolmannen sektorin kanssa toimii joissakin tapauksissa työllistämistrategiana. Köseoglun ym. (2021, 48–52) mukaan poliittisilla päätöksentekijöillä on ratkaiseva rooli yhteiskunnan rakentamisessa ja ylläpitämisessä ja heidän tulisikin kehittää vastuullista ja työnantajaorganisaatioille kannattavaa työllisyyspolitiikkaa. Strauserin ym. (2019, 765) mukaan työvoimapolitiikan tärkeä painopiste useassa maassa on interventioiden toimeenpano.

Irjala (2019, 76–77) esittää erityisesti isoissa, hektisissä työyhteisöissä käyttökelpoisena ratkaisuna työhönvalmentajan ammattinimikkeellä toimivan henkilön palkkaamista ohjaamisen ja tuen tarpeisiin vastaamaan. Paitsi uuden työntekijän ohjaaminen ja tukeminen olisi työhönvalmentajan tehtävänä tukea ja opastaa myös työnantajaa esimerkiksi hänelle mahdollisten taloudellisten tutkimuotojen selvittämisessä, kun rekrytoi osatyökykyisen henkilön. Soekerin ja Ganien mukaan (2018, 355) avoin viestintä vammaisen työntekijän ja muiden tukitahojen kuten terapeutin, työnantajan ja omaishoitajan kesken on arvokasta. He ovat tärkeitä sidosryhmiä työhönpaluuprosessissa.

Köseoglun ym. (2021, 50–52) tutkimusten mukaan strategisen tason ylimpien johtajien tulisi sitoutua vahvasti osatyökykyisten työllistämiseen. Organisaatiojohdon tulisi kehittää strategia, joka käsittelee oikeudenmukaisuuden ilmapiirin ja yrityksen yhteiskuntavastuukäytännöt, joissa vahvistetaan kiintiö osatyökykyisten työllistämiseksi. Tällainen osatyökykyisten palkkaamisen kiintiömalli osoittaisi vastuullisuutta sekä helpottaisi alan työvoimapulaa. Koska asiakkaat ovat valmiita maksamaan enemmän sosiaalisesti vastuullisesta henkilöstöpoliittisesta käytänteestä, voisi kiintiömalli tuoda myös lisää liikevaihtoa sekä vahvistaa työnantajabrändiä. Kiintiömallin rakentamisessa yritysten tulisi ponnistella enemmän solmien kumppanuuksia sellaisten organisaatioiden kanssa, joilla on osatyökykyisyyteen liittyvää osaamista sekä kehittämällä työnhakukanavia, tarjoamalla harjoittelumahdollisuuksia ja mentorointia.

## 9 Pohdinta

Ravitsemispalvelualalla on yhä paheneva työvoimapula (Ammattibarometrin 2021 / I). Työvoimapula-aiheisessa keskustelussa tulee huomioida, että Suomessa on mittavat työvoimareservit työelämän ulkopuolella. Osatyökykyisistä enemmistö työskentelisi mielellään vähintään osa-aikaisesti. (Osatyökykyiset ovat merkittävä työvoimapotentiaali 2020.) YK:n vammaisten ihmisten oikeuksia koskevan sopimuksen (2016), joka on ensimmäinen 2000-luvulla solmittu ihmisoikeussopimus, mukaan vammaisilla henkilöillä on yhdenvertainen oikeus työskennellä tasa-arvoisina muiden työntekijöiden kanssa. Sopimuksen keskeinen kantava ajatus on osallisuus. Tavoitteena on inklusiivinen yhteiskunta, jossa jokaisella kansalaisella on osallisuuden ja toimijuuden mahdollisuus. (Valtiosopimus 27/2016.)

Opinnäytetyössä tavoitteena oli avata osatyökykyisten työntekijöiden rekrytointia ja työllistymisen esteitä ravitsemispalvelualalla. Tutkimuksessa selvitettiin, miten vamma, sairaus ja erityisen tuen tarve vaikuttavat työllistymiseen sekä miten osatyökykyisten rekrytointi voisi vastata ravitsemisalan työvoimapulaan Avoin työpaikka ja osatyökykyinen työnhakija kohtaavat onnistuneesti sattunnaisesti. Inklusiivisen yhteiskunnan tavoitteesta ollaan vielä kaukana, mistä syystä olikin aiheellista tutkia erityisen tuen tarpeen aiheuttavan vamman tai sairauden vaikutusta työmarkkinoille siirtymisessä tai palaamisessa.

Kirjallisuuskatsauksen tutkimustuloksissa nousi esiin, että työnantajaorganisaatioissa asenteet osatyökykyisten rekrytointia kohtaan ovat muuttuneet aiempaa myönteisemmiksi ja että osa työnan-

tajaorganisaatioista on halukkaita työllistämään osatyökykyisiä – ei kuitenkaan kaikkia osatyökykyisten ryhmiä vaan vain tietyistä syistä työrajoitteisia. (Araten-Bergman 2016, 1511–1523, Mattila-Wiro, P. & Tiainen, R. 2019.) Työnantajat ovat alkaneet työvoimapulassa ja sosiaalisen vastuullisuuden nousuvirrassa tähyillä osatyökykyisten rekrytoinnin suuntaan. Tietoisuutta erityisen tuen tarpeiden moninaisuudesta sekä siitä, miten näihin tuen tarpeisiin voitaisiin vastata täsmäyttämällä työtehtävät, työympäristö ja työntekijän jäljellä oleva työkyky, on nyt runsaasti saatavilla erilaisissa webinaareissa ja verkkojulkaisuissa sekä esimerkiksi ministeriöiden rahoittamien hankkeiden tuotoksina. Kauniit puheet ja positiiviset suunnitelmat johtavat kuitenkin aitoihin osatyökykyisten rekrytointeihin toistaiseksi melko vähäisessä määrin ja kirjallisuuskatsauksen lähdeaineistona käytetyistä tutkimuksista kävi ilmi, että suunnitelmallisuus ja johdonmukaisuus osatyökykyisten työllistämässä puuttuu, eikä HR-osastoilla ole riittävästi tieto-taitoa erityisen tuen tarvitsijoiden onnistuneeseen rekrytointiin. (Köseoglu ym. 2021, 50–51.) Ratkaisuksi esitettiin kiintiömallia, josta on kokemuksia esimerkiksi Italiassa ja Saksassa. Lisäksi korostettiin lisätutkimuksen tarvetta. (Irjala 2018, 157–161.)

Tutkimusten mukaan työnantajaorganisaatioissa on edelleen olemassa voimakasta stereotyyppistä ajattelua sekä pelkoja mm. osatyökykyisen palkkaamisen mukanaan tuomista lisäkustannuksista sekä saavutettavuuden ja esteettömyyden vaatimukseen vastaamisen haasteista. Esiin nousi myös se, että vaikka tutkimusten mukaan kuluttajat arvostavat vastuullisesti toimivia organisaatioita, pelkäävät työnantajat kuitenkin menettävänsä asiakkaita esimerkiksi osatyökykyisen mahdollisesti antaman heikomman asiakaspalvelun myötä. Asennemuutos on pitkä ja hidas tie, jota on lähdettävä kulkemaan viimeistään nyt. Konkreettinen tieto erilaisista rajoitteista ja miten niiden mukanaan tuomiin erityisen tuen tarpeisiin voidaan vastata työtehtäviä ja -ympäristöjä mukauttamalla, on kriittisessä roolissa asennemuutoksen alkuunpanijana. (Köseoglu ym. 2021, 42–52.) Tietoisuuden lisäämiseksi esitetään verkostoitumista muun muassa kolmannen sektorin toimijoiden sekä alan oppilaitosten ja osatyökykyisen työntekijän tukihenkilöiden kuten esim. toimintaterapeutin tai työhönvalmentajan kanssa. Osatyökykyiselle sopivana kouluttautumismuotona nostettiin esiin oppisopimuskoulutus, joka on työvaltainen tapa oppia, mutta toistaiseksi osatyökykyisten kohdalla varsin vähän käytetty. Onnistumisen avainsanat, jotka tulivat esiin kaikissa tutkimuksissa, ovat yksilöllisyyden huomioiminen ja joustavuus. (Irjala 2019, 76–77, Soeker & Ganie 2018, 355.)

Nykyiset työnhakukanavat ja -alustat nousivat esiin erityistä tukea tarvitseville työnhakijoille epä-sopivina. Jo rekrytointi-ilmoituksista alkaen työtehtävät kuvaillaan varsin haasteellisina eikä tuoda esiin työn muotoilun mahdollisuutta niin, että työtä voisi hakea myös osatyökykyinen, kunhan täyttää minimikompetenssit. Paitsi sopivia työnhakualustoja, kaivataan erityisen tuen työnhakijoille myös juuri heidän työllistymiseensä perehtynyttä työvoimaviranomaista tai asiantuntijatahoa, eräänlaista erityisen tuen työvoimatoimistoa. (Köseoglu ym. 2021, 48–52.) Tutkimuksissa tuotiin esiin, että joissakin maissa tällainen järjestelmä on käytössä ja useimmat työrajoitteiset työhaluiset kääntyvätkin näiden erityistyöohjelmien palvelujen puoleen, koska itsenäinen työnhaku on heille liian suuri ponnistus. (Hemphill & Kulik 2016, 73–80.) Tutkimuksissa nostettiin esiin myös sosiaalisten yritysten positiivinen merkitys erityisen tuen tarvitsijan astinlautana kohti avoimia työmarkkinoita. Sosiaalisissa yrityksissä työskentely ei kuitenkaan aina johda avoimille työmarkkinoille vaan henkilö saattaa jäädä pysyvästi sosiaalisen yrityksen turvallisten seinien sisälle niin sanottuun tuettuun työhön vailla tuottotavoitetta. Välityömarkkinoiden olemassaololle on tilauksensa, mutta niitä tulisi kehittää niin, että ne olisivat osa jatkumoa sellaisille, joilla työkykyä on jäljellä, eivät päätepysäkki. (Wilton & Evans 2018, 562–567.)

Tämä kirjallisuuskatsaus antaa lukijalleen kokonaiskuvan erityistä tukea tarvitsevien osatyökykyisten työllistymiseen vaikuttavista seikoista ja tuo näkyväksi, että kaikesta inklusiivista yhteiskuntaa ja sosiaalista vastuullisuutta korostavasta puheesta huolimatta sellaiseen yhteiskuntaan, jossa osallisuus ja työnteko on kaikille tasavertaisesti aidosti saavutettava mahdollisuus, on vielä matkaa.

Koska organisaation HR-käytänteet rakennetaan työyhteisön johdossa, tulisi tämän kirjallisuuskatsauksen tutkimustulokset huomioida esimiesten koulutuksessa ja rekrytoinnissa. Esimiesten koulutuksen tulisi sisältää asennekasvatusta, jossa käsiteltäisiin entistä perusteellisemmin työnantajaorganisaation arvoja ja niitä käytännön toimenpiteitä, jotka tuovat arvot näkyviksi arkisessa toiminnassa vahvistaen saavutettavuutta ja esteettömyyttä. Esimiestyössä voidaan toimia entistä kestävämmiin: työntekijän urapolku tulee rakentaa joustavaksi ja yksilölle sopivaksi hänen erityisyytensä huomioiden. Erityisen tuen tarvitsijalla on rajoitteidensa ja kehittämiskohteidensa lisäksi vahvuuksia. Työtä tulee muokata yksilölle sopivaksi ja päivittää tehtäviä yksilön kehittymisen tahdissa. Ravitsemispalvelualalla ovat luonnollisesti ensisijaisia ja toiminnan keskiössä asiakkaan tarpeisiin vastaaminen ja sitä kautta yrityksen tavoitteiden saavuttaminen, mutta näihin ei kyetä il-

man työvoimaa, joka koostuu yksilöistä, jotka taas toimivat tehokkaasti voidessaan hyvin ja ko-  
kiessaan työn itselleen sopivaksi. Yksilön elämäntilanteen ja tarpeiden huomioimisella vahviste-  
taan hyvinvointia, työkykyä sekä tunnetta työn merkityksellisyydestä. Työelämässä ja erityisesti  
työvoimapula-aloilla yksilöllisyyden huomioiminen ja joustavuus nousee uuteen merkitykseen. (Ir-  
jala 2019, 76–77, Soeker & Ganie 2018, 355.)

Työnantajan kyky nähdä työntekijän vahvuudet ja voimavarat sekä myönteinen suhtautuminen  
työntekijän rajoitteisiin sekä työn ja työkyvyn tasapainoon ja joustaviin ratkaisuihin on tärkeää in-  
klusiivisen työelämän rakentamisessa. (Monimuotoisuus – työelämän mahdollisuus 2009, 8.) Avoin  
ja läpinäkyvä vuorovaikutus työyhteisössä auttaa esimiestä ennakoimaan muutostarpeita ja tukee  
koko työyhteisöä tavoitteellisessa toiminnassa. Ammattitaidon ja osaamisen mahdollisimman te-  
hokas hyödyntäminen työn mukauttamista, teknologisia ja muita apukeinoja hyväksi käyttäen si-  
touttaa ja parantaa elämänlaatua. (Rissanen 2005, 218)

Kirjallisuuskatsauksen tutkimustulokset osoittavat, että ravitsemisalan työvoimapulaan voidaan  
löytää ratkaisuja työmarkkinoilta tällä hetkellä syrjässä olevasta työvoimareservistä kehittämällä  
rekrytointia, johtamalla positiivisemmalla ja avoimemmalla otteella ja täsmäyttämällä työtä teki-  
jöilleen. Tarvitaan erilaisuutta ymmärtävää, suvaitsevaisempaa ja tukevampaa johtamista sekä  
uusia kestäviä ratkaisuja. Itse asiassa koko työkuultuuriin kaivataan erilaisuutta arvostavaa asen-  
nemuutosta. Työnhakijat ja työntekijät tulee nähdä yksilöinä, joilla on erilaisia taitoja ja ominai-  
suuksia. Ketään ei tule määritellä rajoitteidensa perusteella, vaan rajoitteet on nähtävä vain yhte-  
nä ominaisuutena monien ominaisuuksien joukossa. (Korhonen 2021, Martiala 2021.)

Työn mukauttamisesta tai täsmäyttämisestä työrajoitteiselle tulee organisaatiolle mahdollisesti  
kustannuksia. Suomalaisen lainsäädännön mukaan työtä on täsmäytettävä saavutettavuuden ja  
esteettömyyden nimissä kohtuullisessa määrin. (Martiala 2021.) Mikä on kohtuullinen määrä ta-  
loudellisia ja muita ponnistuksia, miten se määritellään? Tutkimuksen aineistossa sivuttiin talou-  
dellista aspektia hyvin kevyesti; esitetyt toimintamallit perustuivat pääsääntöisesti asennekasva-  
tukseen ja stereotyypioiden karsimiseen, positiivisen erityiskohtelun, yksilöllisyyden ja  
joustavuuden sekä sosiaalisen vastuullisuuden korostamiseen, lähinnä siis toimintaympäristön  
henkiseen muotoiluun. Tutkimusaineistossa termistö ja osatyökykyisyyden määritelmät vaihtelivat  
runsaasti, ja yhtenä tutkimusaineiston tulkinnan haasteena voidaankin pitää vajaatyökykyinen tai



osatyökykyinen tai täsmätyökykyinen -tematiikkaa. Tätä voitaisiin lähestyä kysymällä mitä työkyky on, joskin siihenkin on vaikea vastata yksiselitteisesti, sillä työkyvyn määrittely riippuu siitä, kenen näkökulmasta asiaa lähestytään. On olemassa työterveyshuollon ja työeläkevakuutuksen lääketieteellinen käsitys työkyvystä ja ns. tasapainomalli, jossa jäljellä oleva työkyky suhteutetaan työtehtäviin ja työaikaan sekä työpaikan näkökulma siitä, mikä työkyky riittää vastaamaan työn vaatimuksiin. Lähestytäänpä erityisen tuen tarvetta työelämässä sitten mistä tulokulmasta tahansa, niin varmaa on, että tulevaisuudessa yhteiskunnassa tulee käyttää kaikenlainen työkyky hyödyksi. Uhkakuva siitä, kuka tulee tekemään työt tulevaisuudessa, on varsin vahva. (Martiala 2021.)

Työkyvyttömyys on kyvyttömyyttä työllistyä jäljellä olevalla toimintakyvyllä. Työelämään osallistuminen mahdollistetaan kuntoutuksella, joka on yhdistelmä yhteiskuntaan ja yksilöön kohdistuvia toimia. Työ tukee terveyttä, ammatti antaa kehittymisen mahdollisuuden, mielekkäitä ihmissuhteita ja mahdollisuuden kokea itsensä tärkeäksi. ”Jokaisella on oikeus työhön, työpaikan vapaaseen valintaan, oikeudenmukaisiin ja tyydyttäviin työehtoihin sekä suojaan työttömyyttä vastaan”, lausuu YK:n ihmisoikeuksien julistuksen artikla 23. Lainsäädäntö on yksiselitteinen: työsyryntä on rangaistava teko niin työpaikasta ilmoitettaessa, työntekijää valittaessa kuin palvelussuhteen aikana. Toisaalta työnantajalla on velvollisuus suojella työntekijöitä ilmeiseltä vaaralta, joita voisi aiheutua työssä esimerkiksi terveydellisistä syistä tai henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvistä seikoista.

Rekrytointiin ja työssä suoriutumisen arviointiin on olemassa työkaluja, esim. RATKO, Melba ja Imba, mutta näitä ei mainita yhdessäkään kirjallisuuskatsauksen tutkimuksessa. Mikäli näitä halutaan käyttää työpaikoilla, tulee niitä tuoda työnantajaorganisaatioiden tietoisuuteen. Strateginen työkykyjohtaminen huomioi koko työuran ja työn muotoilussa myös verkostolla on suuri merkitys. Tähän verkostoon kuuluvat kuntouttavat tahot, jotka taas kietoutuvat monella tapaa yhteen koulutuksen kanssa. Koulutus ja kuntoutus sulautuvat yhteen, ihminen kuntoutuu koulutuksen myötä. (Martiala 2021.)

Tutkimusten mukaan moninaisuudella on suora yhteys tuottavuuteen. Erilaiset työntekijät voivat olla yrityksen menestystekijöitä. Monimuotoisessa työyhteisössä osataan hyödyntää työntekijän kyvyt mukauttamalla työtä ja hyväksymällä käyttöön erilaisia toimintatapoja. Moninaisuus ilmenee hyötyinä mm. seuraavasti: henkilöstöllä on laajempi ja syvempi kokemuspohja, erilaiset tehtävät ja

työmuodot onnistuvat, sitoutuminen on vahvaa, luovuus ja uudenlainen ajattelu, jota syntyy, kun perinteiset ratkaisut eivät toimi, työyhteisö ja sen jäsenet kehittyvät avarakatseisemmiksi ja oppivat huomaamaan positiivisen monimuotoisuudessa. (Korhonen 2021.)

Laajasti eri kohderyhmien rekrytointi, esteettömyyden huomioiminen, verkoston laajentaminen sekä positiivinen erityiskohtelu tuovat organisaatiolle lisäarvoa ja imagon myötä kilpailuetua. Onnistuminen edellyttää kuitenkin mm. huolellista perehdyttämistä, osallistamista ja osallistumista. Työnantajaorganisaation tulee ottaa myös selvää kaikista mahdollisista tuista, joihin osatyökykyisen työllistäminen voi oikeuttaa. Näitä ovat muun muassa työhönvalmentajan palvelut, palkkatuki, työolosuhteiden järjestelytuki, oppisopimuksen koulutustuki ja yhteiskunnan kustantama työkeilu. HOK-Elanto on todennut voivansa auttaa kahdeksaa työntekijää kymmenestä mukauttamalla työoloja. Mukauttamisen toimivuudesta on saatu todisteena esimerkiksi sairaspöissaolujen väheneminen 12 prosentilla. (Korhonen 2021.)

Suomessa sekä työnantajalle että työnhakijalle tarjottavien työvoimapalvelujen käytännön tason organisaattori on TE-toimisto. Ajankohtainen hanke on tällä hetkellä käynnissä oleva hallituksen Työkykyohjelma, joka parantaa osatyökykyisten työllisyyttä tavoitteena saavuttaa 75 prosentin työllisyysaste Suomessa. Tämän tavoitteen saavuttaminen edellyttää, että myös osatyökykyiset voivat olla mukana rakentamassa yhteiskuntaa tekemällä työtä kykyjensä mukaan. Työkykyohjelmassa etsitäänkin ratkaisuja osatyökykyisten työllistymisen haasteisiin sekä keinoja tukea heidän työkykyään sekä edesauttaa heidän työssäjaksamistaan erilaisin kokeiluoin ja toimenpitein. Ensin tulee luonnollisesti tunnistaa osatyökykyisen tuen tarve, jonka jälkeen hänelle voidaan tarjota yksilöllistä palvelua niin työkyvyn vahvistamiseen kuin työllistymiseenkin. Tämä edellyttää työttömälle osatyökykyiselle työnhakijalle kohdistettavien asiantuntijapalvelujen resurssien lisäämistä sekä käytössä olevien kuntoutuspolkujen ja -palvelujen uudistamista. Suomen hallitus muuttaa työvoimapolitiikan suuntaa passiivisesta aktiiviseen seuraten tässä muiden pohjoismaiden mallia, jossa työnhakija omatoimisesti ja aktiivisesti hakee työtä ja saa työnhakuunsa yksilöllistä tukea entistä aikaisemmassa vaiheessa ja tiiviimmin. Osatyökykyisten palvelujen vahvistamiseksi on TE-toimistoissa työskentelevien työkykykoordinaattorien määrää lisätty. Heidän työnsä painopiste on työnantaja- ja yritys yhteistyön kehittämisessä huomioiden osatyökykyisten tarpeet aiempaa paremmin sekä sen varmistaminen, että osatyökykyiset työnhakijat saavat kaikki työllistymistä edistävät palvelut riippumatta siitä, mikä taho palvelun järjestää. Työkykykoordinaattorille keskeistä

on kyetä rakentamaan toimiva yhteistyöverkosto muiden tahojen asiantuntijoiden kanssa. (Työkykyohjelma 2022.)

Osatyökykyisten rekrytoinnin helpottamiseksi on edistettävä osatyökykyisille soveltuvien työpaikkojen ja työtehtävien syntymistä. Samanaikaisesti on kehitettävä työnantajille kohdistettavia palveluja, joilla voidaan helpottaa osatyökykyisten rekrytointia. Työkykyohjelmaa toteuttavat työ- ja elinkeinoministeriö yhdessä sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön kanssa, ja ohjelman työttömyyden pitkittymistä ja osatyökykyisten työllistymisen esteitä poistavia toimenpiteitä toteutetaan vuosina 2019–2023. Jo toteutettuja tai työn alla olevia toimenpiteitä ovat muun muassa osatyökykyisiä työllistämään perustettava oma erityistehtäväyhtiö nimeltään Työkanava Oy, jonka on tarkoitus aloittaa toimintansa vuoden 2022 aikana, sekä yhteiskunnallisten yritysten toimintaedellytysten vahvistaminen, palkkatuen uudistaminen ja työkyvyttömyyseläkkeiden sekä sairauspoissaolojen ennaltaehkäisy. (Työkykyohjelma 2022.) Lähtökohtaisesti rekrytointia ja työn tekemistä tulisi ajatella positiivisen kautta kysyen, mitä osatyökykyinen voi tehdä, eikä mennä rajoite edellä. Menestymiseen tarvitaan jokaista ja menestys kasvaa pienistä teoista!

### **Kirjallisuuskatsauksen luotettavuus ja eettisyys**

Integroivassa kirjallisuuskatsauksessa löydettiin vastauksia tutkimuskysymyksiin melko kattavasti, joten kirjallisuuskatsauksen voidaan katsoa kokonaisuutena onnistuneen hyvin. Kuitenkin nimenomaan Suomen työvoimamarkkinatilanteesta erityisen tuen tarvitsijan rekrytoinnin osalta tutkija olisi halunnut syvällisempää sekä konkreettisempaa tietoa. Tällaista tutkimusta ei käytetyistä tietokannoista kuitenkaan löytynyt.

Hakusanat ja -lausekkeet sekä käytetyt tietokannat valittiin kirjastoinformaattikon avustuksella sen jälkeen, kun tutkija oli ensin itse tehnyt koehakuja eri tietokantoihin saaden vain vähän tutkimuksen sisäänottokriteereihin vastaavia tuloksia. Kirjastoinformaattikon ohjauksen mukaisesti hakulausekkeita muokattiin, kunnes saatiin tutkimusongelmaa käsitteleviä hakutuloksia. Terminologia, jota käytetään osatyökykyisistä työmarkkinoiden ulkopuolella olevista henkilöistä kirjoitettaessa, vaihtelee runsaasti niin suomen kuin englannin kielelläkin, mikä vaikutti varmasti hakutulosten määrään sekä laatuun. Tutkija olettaa, että mahdollisesti joitakin mielenkiintoisia ja kirjallisuuskatsaukselle lisäarvoa antavia tutkimuksia saattoi jäädä tulosten ulkopuolelle vain sävyeron verran toisistaan poikkeavien termien runsauden vuoksi, koska hakusanojen ja -lausekkeiden määrä oli

rajattava järkeväksi. Tämän tutkija ei kuitenkaan usko heikentävän kirjallisuuskatsauksen luotettavuutta merkittävästi, koska kirjallisuuskatsaukseen valituissa tutkimuksissa saavutettiin saturaatio tiedon luokittelussa.

Kirjallisuuskatsauksen tulosten yleistettävyyttä heikentää hieman se, että lähdeaineistosta merkittävä osa oli hyvin spesifioitunutta käsitellen tiettyä yhtä erityisen tuen aiheuttavaa vammaa tai rajoitetta kuten esimerkiksi traumaattista aivovammaa, autismia, mielenterveyden ongelmaa osatyökykyisyyden aiheuttajana tai fyysistä rajoitetta kuten sokeutta tai kuuroutta. Kukin rajoite tuo mukanaan omanlaisensa haasteet, joihin ei ole olemassa pakettiratkaisuja. Juuri tämän vuoksi tutkimuksissa korostettiin yksilöllisyyden huomioimista ja tapauskohtaisten ratkaisujen merkitystä. Tiedonhaku kohdistettiin sekä kansainvälisiin että kotimaisiin tietokantoihin. Näin ollen osa tutkimusaineistosta oli kansainvälistä, jolloin myös erityisen tuen tarpeiden ja osatyökykyisyyden haasteisiin vastattiin kontekstisidonnaisesti kunkin tutkimusalueen lainsäädännön ja muiden reunaehtojen mahdollistamalla tavalla. Toisaalta eri maantieteellisiin alueisiin ja eri rajoitteisiin kohdistuvat tutkimukset antoivat hyvää perspektiiviä kotimaista erityisen tuen tarpeen työnhakijoiden työllistämiseen liittyvää aineistoa tutkittaessa.

Pohdintaosiossa onkin esitetty Työ- ja elinkeinoministeriön toimenpiteitä, joita ei tullut esiin kirjallisuuskatsauksen aineistosta. Vaikka tutkijan etsimä konkretia tutkijan kontekstissa jäikin osittain puuttumaan, nousi kirjallisuuskatsauksen tuloksissa esille uutta tietoa verrattuna teoriaosuuden aikaisempiin tutkimuksiin. Tällaista tietoa oli muun muassa se, miten erilaisia erityisen tuen tarpeita osatyökykyisillä onkaan, siis kohderyhmän heterogeisuus, ja miten erilaista ja eriasteista tukea erilaisiin haasteisiin vastaamisessa tarvitaan. Kontekstisidonnaisuus toi esiin eri valtioissa eroja suhtautumisessa sekä apukeinojen käyttämisen mahdollisuuksissa.

Tutkijan raportointi oli hyvin tarkkaa ja perusteellista, mikä vahvistaa kirjallisuuskatsauksen luotettavuutta. Raportointi olisi kuitenkin voinut olla tiiviimpää. Tutkija ei kuitenkaan pystynyt tiivistämään raporttia, koska tutkimusaihe oli hyvin mielenkiintoinen ja sitä tuli tutkijan mielestä lähestyä mahdollisimman monesta eri tulokulmasta ja kuvaillen niin, että asia aukeaa helposti myös lukijalle, joka ei sitä entuudestaan tunne. Myös teoriaosuudessa ravitsemispalvelualan historia työnantajana oli tutkijan näkemyksen mukaan olennaista avata: ymmärtääkseen nykyisyyttä on tunnettava menneisyyttä. Lisäksi helmi-maaliskuun vaihteesta 2020 alkaneen ja edelleen maailmaa kurittavan

globaalin koronaviruspandemian vaikutuksia oli ajankohtaisuutensa ja ravitsemispalveluaan kohdistuvan suuren vaikutuksensa vuoksi välttämätöntä käsitellä. Integratiivisessa kirjallisuuskatsauksessa oli useita työvaiheita, ja ne kaikki suoritettiin huolellisesti dokumentoiden jokainen työvaihe, joka on aikaa vievä vaihe tutkimuksessa. Tutkimuksen läpinäkyvyys ja toistettavuus ovat keskeisiä periaatteita kirjallisuuskatsauksessa.

Tutkimuksen ulkoinen validiteetti onnistui hyvin. Tutkimustuloksia, jotka ovat suuntaa antavia, voidaan hyödyntää osatyökykyisten rekrytoinnissa ja inklusiivisen työelämän rakentamisessa. Keskeistä on muistaa, että jokaisella yksilöllä on omat vahvuutensa ja kehittämiskohteensa. Esimiehen antaman kohtelun tulee olla ihminen ihmiselle -kohtelua. Ravitsemisalalle keskittyvää kotimaista tutkimusta erityisen tuen tarvisijoista työnhakijoina löytyi käytetyistä tietokannoista tehtyjen hakujen pohjalta melko vähän. Löydetty aineisto painottui pitkälti joko oppisopimukseen tai ammatilliseen koulutukseen, joita lähestyttiin kuntouttavan toiminnan näkökulmasta. Sen sijaan kansainvälisiä artikkeleita oli käytettävissä enemmän. Kirjallisuuskatsauksen sisäänotto- ja poissulkukriteerit kuvataan alkaen sivulta 56, laadullinen arviointi on kuvattu alkaen sivulta 66.

Laadullisessa tutkimuksessa tehtyjen havaintojen luotettavuutta ja puolueettomuutta pitää tarkastella huolellisesti. Tekeekö tutkija valintoja antaen oman taustansa, kokemuksensa ja kiinnostuksen kohteidensa vaikuttaa siihen, mihin tutkijan huomio kiinnittyy tutkittavassa tiedossa? Millaisia valintoja tutkija tekee, mitä hän painottaa? Tuomen ja Sarajärven (2018, 158–160) mukaan jokainen tutkija rakentaa tutkimusasetelmansa yksilönä sekä esittää päätelmänsä tältä pohjalta. Tutkimuksen luotettavuutta pohdittaessa tulee nostaa esiin tutkijan puolueettomuusnäkökulma. Inhimillistä sävyä tutkimustulosten tulkinnessa voi kaikista tiedon käsittelyprosessin pikkutarkoista työvaiheista huolimatta tuskin sataprosenttisesti välttää, mutta huolellisen koodauksen, redusoinnin ja abstrahoinnin kautta sisällönanalyysiin ja tulkintaan eteneminen tuottaa kuitenkin varsin puolueettoman ja luotettavan lopputuleman.

Integroiva kirjallisuuskatsaus tuntui tutkimuksena tärkeältä, koska aihe on hyvin ajankohtainen ja sillä on laaja yhteiskunnallinen ja myös inhimillinen merkitys unohtamatta sosiaalista ja ekonomista kestävyttä. Osatyökykyisyyden ymmärtäminen ja uudenlainen positiivinen lähestymiskulma siihen on välttämätön tilanteessa, jossa nyt elämme. Rekrytointiin ja strategiseen työkykyjohtamiseen tarvitaan uudistuksia. Kirjallisuuskatsauksesta saatiin uutta perspektiiviä ja tietoa kansainväli-

seltä kentältä. Myös käsiteltyjen tutkimusten toteamus lisätutkimuksen tarpeesta vahvasti tutkijan käsitystä aiheen ajankohtaisuudesta ja merkittävydestä sekä siitä, että aihetta ei ole vielä tutkittu kovinkaan paljoa. Integroivan kirjallisuuskatsauksen toteutus työvaiheineen kuvattiin auki alkaen sivulta 54 ja kuviossa 8. Tiedon keruuta ja valintaa ohjaavat valitut tietokannat sekä hakusanat. Sisäänotto- ja poissulkukriteerit ja tutkimuskysymykset ohjaavat puolestaan aineistona käytettävien tutkimuksien valintaa, laadunarviointia vaikuttaen kirjallisuuskatsauksen kaikkiin vaiheisiin. Kirjallisuuskatsauksen luotettavuutta kasvattaa erillinen kirjallisuuskatsaukseen valittujen tutkimusartikkelien lähdeluettelo, joka on liitteenä 6. Alkuperäistutkimuksien tiedot on kirjattu liitteeseen 1. Kaikki integratiivisen kirjallisuuskatsauksen vaiheet on kuvattu läpinäkyvästi tekstiosiossa tavoitteena vahvistaa kirjallisuuskatsauksen luotettavuutta. Tutkija paneutui tarkkaan integratiivisen kirjallisuuskatsauksen työvaiheisiin, eikä kiirehtinyt missään vaiheessa vaan käytti kuhunkin työvaiheeseen sen ajan, mitä koki vaiheen huolellisen suorittamisen edellyttävän. Kirjallisuuskatsauksessa kaikki tutkimukset olivat julkisia tai Jyväskylän ammattikorkeakoulun opiskelijoiden käytössä olevia vertaisarvioituja toisten tutkijoiden tekemiä tutkimuksia tai tiivistelmiä näistä. Tutkimuksen eettisyys on näin turvattu tutkittavan kohderyhmän hyvinvoinnin, oikeuksien, aseman ja tietosuojan osalta.

### **Jatkotutkimusehdotukset**

Joitakin jatkotutkimuksen aiheita nousi esiin. Kirjallisuuskatsauksessa saatiin muutamia ristiriitaisia tuloksia, joita olisi hyvä tutkia tarkemmin. Useat tutkimukset esittivät, että osatyökykyisten palkkaaminen vaikuttaa myönteisesti liikevaihtoon ja myös yrityksen imagoon sekä työnantajamielikkyyteen ja että työnantajat ovat halukkaita rekrytoimaan osatyökykyisiä muun muassa näistä syistä. Toisaalta osa tutkimuksista esitti, että osatyökykyisten rekrytointi on edelleen vähäistä ja että työnantajat pelkäävät asiakaskatoa osatyökykyisen henkilön palkkaamisen seurauksena samoin kuin osatyökykyisen rekrytoinnista seuraavia lisäkuluja, jotka voivat aiheutua muun muassa työympäristön muokkaamisesta ja tarvittavien apuvälineiden hankinnasta sekä perehdytykseen käytettävästä runsaammasta ajasta.

Toisena jatkotutkimusaiheena voisi olla osatyökykyisen henkilön rekrytoinnin vaikutus sisällä työyhteisössä. Tästäkin aiheesta tutkimusten tulokset antoivat ristiriitaista tietoa. Useat tutkimukset korostivat, että osatyökykyiset sitoutuvat työyhteisöönsä ja osoittavat suurta lojaalisuutta työnantajaa kohtaan ja että osatyökykyisten esimerkki sitoutumisesta on vähentänyt työvoiman vaihtu-

vuutta ja pidentänyt työsuhteiden kestoja. Toisaalta osa tutkimuksista toi esiin, että työyhteisöissä ei osata suhtautua osatyökykyiseen, erityistä tukea tarvitsevaan kollegaan vaan syntyy väärinymmärryksiä sekä ristiriitaitilanteita, joiden vaikutuksesta työhyvinvointi kärsii ja työvoiman vaihtuvuus voi lisääntyä. Yksi tutkimus myös totesi aivotrauman vuoksi osatyökykyisten sitoutuvan heikosti ja useimmiten menettävän työnsä jo työsuhteen alkumetreillä.

Kolmantena jatkotutkimusaiheena voisi olla vuorovaikutteinen, kunkin yksilöllisyyttä kunnioittava strateginen työkykyjohtaminen monimuotoisessa työyhteisössä. Miten sen vaikutukset näkyvät ravitsemisalalla esimiestyössä ja työyhteisössä. Millaisia vaikutuksia yksilöllisyyttä kunnioittavalla strategisella työkykyjohtamisella on yksilön työhyvinvointiin, työssä jaksamiseen ja työssä jatkamiseen. Onko vuorovaikutteisella johtamisella ollut vaikutusta työyhteisön henkilöstön työhön sitoutumiseen ja monimuotoisen työyhteisön toiminnan sujuvuuteen?

## Lähteet

Aaltonen, J. 2021. Korona-ajan epävarmuus vei ravintola-alalta työntekijät ja nyt heistä on huutava pula. Helsingin Sanomat. Talousuutinen. 10.7.2021. Viitattu 12.7.2021.

<https://www.hs.fi/talous/art-2000008115521.html>

About EBSCO. 2021. Viitattu 13.10.2021.

<https://www.ebsco.com/about>

Adamsson, K. & Havas, K. 2017. Hungry for Finland! Ruoka tärkeäksi, elämykselliseksi ja ostettavaksi osaksi Suomen matkailua. Julkaisussa Vieraanvaraisuusala muutoksessa – näkemyksiä hotelli-, ravintola- ja matkailualasta. Helsinki: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu.

Airila, A., Mattila-Holappa, P., Kurki, A.-L., & Nykänen, M. 2019. Työelämässä oppiminen, ohjaus ja oppilaitosyhteistyö työpaikkojen näkökulmasta. Ammattikasvatuksen aikakauskirja, 21(2), 24–41.

Alakoski, L., Tikkanen, I. & Vankka, M. 2020. Vieraanvaraisuus, vieraanvaraisuusala ja vieraanvaraisuusalan liiketoiminnan johtaminen, käsitteet ja sisältö. Vantaa: Laurea julkaisut.

Alasuutari, P. 2001. Laadullinen tutkimus. Jyväskylä: Vastapaino.

Ammattibarometri 2021 / I . Työ- ja elinkeinoministeriö, Ely-keskus ja TE-palvelut. 2021. Työllistymisen näkymät eri ammateissa. 03/2021. Viitattu 11.7.2021.

<https://www.ammattibarometri.fi/toimistovalinta.asp>

Araten-Bergman, T. 2016. Managers' hiring intentions and the actual hiring of qualified workers with disabilities. The international Journal of Human Resource Management, 27, 14, 1510–1530.

ARTO – kotimainen artikkeliviitetietokanta. 2011. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 13.10.2021.

<https://jyu.finna.fi/Record/jykdok.1644901>

Asenteet ja työmarkkinat ovat muuttuneet: Osatyökykyisillä on nyt töitä. Sosiaali- ja terveysministeriö. Tiedote. 11.3.2019. Viitattu 14.7.2020.

<https://valtioneuvosto.fi/-/1271139/asenteet-ja-tyomarkkinat-muuttuneet-osatyokykyisilla-on-nyt-toita>

Asenteet vammaisia henkilöitä kohtaan. N.d. Oikeusministeriö. Yhdenvertaisuus-verkkopalvelu. Viitattu 1.8.2021.

<https://yhdenvertaisuus.fi/asenteet>

Baumeister, R. & Leary M. 1997. Writing Narrative Literature Reviews. Review of General Psychology. Viitattu 6.9.2021.

<https://psychology.yale.edu/sites/default/files/baumeister-leary.pdf>

Cheatle, K. 2001. Mastering Human Resource Management. Great Britain: Palgrave.



Collin, P. 2019. Suomessa on nyt huutava pula ravintola-alan työntekijöistä – ravintoloitsija lupasi Facebookissa 400 euroa sille, joka löytää työntekijän. Yle. Uutinen. 4.6.2019. Viitattu 12.7.2021  
<https://yle.fi/uutiset/3-10813429>

Cooper, H. 1998. Synthesizing Research: a Guide for Literature Reviews. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.

Elektra – kotimaisia tieteellisiä julkaisuja sähköisessä muodossa. Viitattu 13.10.2021.  
<https://elektra.helsinki.fi/>

Elintavat ja ravitseminen: Ruokapalvelut. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 2019. Viitattu 6.7.2020.  
<https://thl.fi/fi/web/elintavat-ja-ravitseminen/ravitseminen/ruokapalvelut>

Elintavat ja ravitseminen: Työpaikkaruokailu. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 2019. Viitattu 6.7.2020.  
<https://thl.fi/fi/web/elintavat-ja-ravitseminen/ravitseminen/ruokapalvelut/tyopaikkaruokailu>

Esteettömyys ja apuvälineet. 2021. Tie työelämään. Keinot työkyvyn tueksi -kirjoitus. 5.3.2021. Viitattu 31.7.2021.  
<https://tietyoelamaan.fi/keinot-tyokyvyn-tueksi/tyoelamassa/tyopaikan-keinot/apuvälineet-ja-esteettomyys/>

Esteettömyys: Opasteet, materiaalit, värit, valaistus. N.d. Invalidiliitto. Viitattu 31.7.2021 ja 13.3.2022.  
<https://www.invalidiliitto.fi/esteettomyysjulkainen-rakennus/opasteet-materiaalit-varit-valaistus>

EU:n alue- ja rakennepolitiikan ohjelmaehdotus Uudistuva ja osaava Suomi 2021–2027 lausunto- kierrokselle 2021. Työ- ja elinkeinoministeriö. Tiedote 10.3.2021. Viitattu 18.7.2021.  
<https://tem.fi/-/eu-n-alue-ja-rakennepolitiikan-ohjelmaehdotus-uudistuva-ja-osaava-suomi-2021-2027-lausuntokierrokselle>

Eurobarometri kerää tietoa asenteista. N.d. Oikeusministeriö. Yhdenvertaisuus-verkkopalvelu. Viitattu 1.8.2021.  
<https://yhdenvertaisuus.fi/asenteet>

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (eu) 2016/2102. 2016. Viitattu 1.8.2021.  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=CELEX%3A32016L2102>

Evans, David (2008). Overview of Methods. Teoksessa: Reviewing Research Evidence for Nursing Practice: Systematic Reviews. Toim. Christine Webb & Brenda Ross. Oxford: Blackwell Publishing.  
Faragher, J. 2016. Five recruitment tech trends to keep on top of. Artikkel. 5.3.2016. Viitattu 27.7.2021.  
<http://www.personneltoday.com/hr/five-recruitment-tech-trends-to-keep-on-top-of/>

Fink, A. 2005. Conducting Research Literature Reviews: From the Internet to the Paper. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.

Gentle, S. 2014. The Latest Online Recruitment Practices In 2014. Artikkel. 24.6.2014. Viitattu 29.7.2021.

<https://www.onrec.com/news/news-archive/the-latest-online-recruitment-practices-in-2014>

Haapakoski, K. & Åkerblad, L. 2020. Realistinen optimismi ja toiveikkuus: ammatillisen kuntoutuksen osapuolten näköalat suomalaisen työelämään. Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning 18 (3) – 2020.

Haaparanta, L. & Niiniluoto, I. 1986. Johdatus tieteelliseen ajatteluun. Helsinki: Helsingin yliopisto.  
Harmaala, M-M. & Jallinoja, N. 2012. Yritysvastuu ja menestyvä liiketoiminta. 1.painos. Helsinki: Talentum.

Hall, J., Shartzter, A. , Kurth, N. & Thomas, C. 2018. American Journal of Public Health (AJPH) Open-themed research. Medicaid Expansion as an Employment Incentive Program for People With Disabilities, vol 08, No, 9, 1235 – 1238.

Heikkinen V.A. 2017. Mihin skene menee? Huomioita kotimaisen matkailu- ja ravintola-alan toimintaympäristöstä. Julkaisussa Vieraanvaraisuusala muutoksessa – näkemyksiä hotelli-, ravintola- ja matkailualasta. Helsinki: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu.

Helsilä, M. 2002. Käytännön henkilöstötyö. Tampere: Kustannus Oy Tammi.

Hemphill, E., Kulik, C. 2016. Help wanted: people with disabilities and recruitment advertising. Journal of Employment Counseling 53(2):71 - 85.

Henkilöstötilasto. Kotisivut. 2019. Kuntatyönantajat. Viitattu 7.7.2020.

<https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot>

Honkanen, H. 2005. Henkilöarviointi työelämässä. Helsinki: Suomen Psykologiliitto.

Honkaniemi, L. & Junnila, K. & Ollila, J. & Poskiparta, H. & Rintala-Rasmus, A. & Sandberg, J. 2006. Viisaat valinnat. 1. painos., Helsinki: Työterveyslaitos.

Hospitality industry in Finland 2017. Mara ry. N.d. Viitattu 9.7.2020.

<https://www.mara.fi/en/hospitality-industry.html>

Hyppänen, R. 2013. Esimiesosaaminen. Liiketoiminnan menestystekijä. 3., uudistettu painos. Helsinki: Edita

Ilva, J. 2011. Mitä kuuluu Arto? Kansalliskirjaston verkkolehden artikkeli. Viitattu 13.10.2021.

<https://tietolinja.kansalliskirjasto.fi/arkisto/2011-2/1102-arto/>

Irjala, M. 2018. Vammaiset ja pitkäaikaissairaat oppisopimuskoulutuksen avulla avoimille työmarkkinoille. Janus vol. 26 (2) 2018, 156–163.

Irjala, M. 2019. Amatillisille erityisoppilaitoksille kokonaisvastuu erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden oppisopimuskoulutuksesta. Ammattikasvatuksen aikakauskirja, 21(4), 73–81.

Jantunen J, Virtanen S, Saarinen K. 2017. Tuoksutko liikaa? Väestötutkimus tuoksuherkkyydestä. Imatra: Etelä-Karjalan Allergia- ja Ympäristöinstituutti & Allergia- ja astmaliitto

Journal.fi. N.d. Viitattu 17.10.2021.

<https://journal.fi/index/index>

Kalliomaa, S. opetusvideo, <https://optima.jamk.fi/Laadullinen> tutkimus 9.11.2019. Viitattu 9.12.2019.

Kattelus, R., Tammeaid, M. & Jokinen, T. 2002. Uraopas omasta urastaan kiinnostuneille. Jyväskylä: Primacarrera instituutti Oy.

Kauhanen, M. 2021. Työvoimapula, työvoiman kohtaanto ja avointen työpaikkojen laatu. Palkansaajien tutkimuslaitos. Artikkel. 8.3.2021. Viitattu 21.7.2021.

[Työvoimapula, työvoiman kohtaanto ja avointen työpaikkojen laatu – Palkansaajien tutkimuslaitos \(labour.fi\)](https://www.lahti.fi/tyo-voima-tyo-voiman-kohtaanto-ja-avointen-tyopaikkojen-laatu-palkansaajien-tutkimuslaitos-labour-fi)

Kehitysvammaliiton Näkemykset YK:n Vammaisten Oikeuksien Sopimuksen Toteutumisesta Suomessa. 2020. Kehitysvammaliiton kotisivut. Ajankohtaista 20.2.2020. Viitattu 12.7.2021.

<https://www.kehitysvammaliitto.fi/kehitysvammaliitto-yk-sopimus/>

Kehitysvammaisuus: työ. Kehitysvammaliitto ry: kotisivut. N.d. Viitattu 3.7.2020.

<https://www.kehitysvammaliitto.fi/kehitysvammaisuus/tyo/>

Kilpailukyky kuntoon: hallitusohjelmataavoitteet 2019. Matkailu- ja ravintola-ala on kansainvälinen kasvuala. Miten Suomi ottaa osansa kasvusta. Esitteet ja julkaisut. 11.2.2019. Viitattu 17.7.2021.

<https://www.mara.fi/media/teemat/hallitusohjelmaesite-2019.pdf>

Koeaika. 2021. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. 18.4.2021. Viitattu 29.7.2021.

<https://www.tyosuojelu.fi/tyosuuhde/tyosopimus/koeaika>

Koirikivi, P. & Benjamin, S. 2020. Mitä resilienssi on? Helsingin yliopiston verkkosivut. Ajankohtaista 23.3.2020. Viitattu 10.7.2021.

<https://www2.helsinki.fi/fi/uutiset/koulutus-kasvatus-ja-oppiminen/mita-resilienssi-on>

Koivisto, K. 2004. Valitse oikein. Oikea valinta – rekrytoinnin menetelmät. Helsinki: Gummerus

Kontio, E. & Johansson, K. 2007. Systemaattinen tarkastelu alkuperäistutkimuksien laatuun. Teoksessa Johansson, K., Axelin, A., Stolt, M. & Ääri, R-L. (toim.) Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Turun yliopisto. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja. A:51/2007

Korhonen A. Vates-säätiö. Webinaari 04/2021. Tukea ja ratkaisuja työnantajille. Viitattu 6.3.2022.

Koronavirusepidemian aikaiset rajoitukset. Valtioneuvosto. Tiedotteet 2020 - 2021. Viitattu 8.7.2020 ja 17.7.2021.

<https://valtioneuvosto.fi/tietoa-koronaviruksesta/rajoitukset-ja-suositukset>

Korpi, T., Laine, T. & Soljasalo, J. 2012. Suhteellinen rekrytointiteoria. Sosiaalisen median hyödyntäminen rekrytoinnissa ja työnhaussa. Helsinki: Management Institute of Finland MIF.

Kunnat ja kuntayhtymät. Kuntaliitto. Kotisivut. 2019. Viitattu 7.7.2020.

<https://www.kuntaliitto.fi/kunnat-ja-kuntayhtymat>

Köseoglu, M., Hon, A., Kalargyrou, V. & Okumus, F. 2021. Hiring people with disabilities as a CSR strategy in the tourism industry. *Tourism Analysis*, 26, 41–55.

Laine, J. 2017. Hyödynnä videoesittelyä työnhaussa – 7 rekrytoijan vinkkiä! Blogi. 16.10.2017. Viitattu 27.7.2021.

<https://www.manpower.fi/blog/2017/10/hyodynnä-videoesittelyä-tyonhaussa-7-rekrytoijan-vinkkia>

L 10.4.2015/410. Kuntalaki. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 7.7.2020.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150410>

L 28.12.2012/916. Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 10.7.2020.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120916>

L 132/1999 Maankäyttö- ja rakennuslaki. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 31.7.2021.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990132>

L 731/1999 Perustuslaki. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 30.7.2021.

<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>

L 1050/2018 Tietosuojalaki. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 28.7.2021.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20181050#L5P30>

L 549/2016 Tupakkalaki. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 31.7.2021.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2016/20160549?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=tupakkalaki>

L 55/2001 Työsopimuslaki. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 31.7.2021.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

L 738/2002 Työturvallisuuslaki. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 31.7.2021.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

L 1325/2014 Yhdenvertaisuuslaki. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 30.7.2021 ja 31.7.2021.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=Yhdenvertaisuuslaki%20>

L 241/2017 Valtioneuvoston asetus rakennuksen esteettömyydestä. Säädös säädöspankki Finlexin sivuilta. Viitattu 13.3.2022.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170241?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=241%2F2017>

Lahti, L. 2014. Monikulttuurinen työelämä. Hyväksi ihmiselle, hyväksi bisnekselle. Helsinki: Sanoma Pro.

Lampi, R., Laurila, A. & Pekkala M-L. 2006. Ruokapalvelut työnä. Helsinki: WSOY.

Larja, L. 2019. Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2018, TEM-analyyseja 94/2019. Valtioneuvosto. Viitattu 21.7.2021.

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161727>

Lehmijoki, U. & Ojutkangas, A. 2019. Maahanmuuttajat työmarkkinoilla – ratkaisu heikentyvään huoltosuhteeseen? Poliitikasta-lehti. Artikkelit. 24.9.2019. Viitattu 12.7.2021.

<https://politiikasta.fi/maahanmuuttajat-tyomarkkinoilla-ratkaisu-heikentyvaan-huoltosuhteeseen/>

Leino-Kilpi, H. 2007. Kirjallisuuskatsaus -Tärkeää tiedon siirtoa. Teoksessa Johansson, K., Axelin, A., Stolt, M., Ääri, R-L. (toim.) 2007. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Turun Yliopisto. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja. Sarja A51.

Leskinen, T. 2020. Työvoiman ulkopuolelta ja piilotyöttömyydestä töihin ja työnhakuun – neljä hyvää vuotta ennen kriisiä. Tietotrendit. Asiantuntija-artikkeli. 7.5.2020. Viitattu 22.7.2021.

<https://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/artikkelit/2020/tyovoiman-ulkopuolelta-ja-piilotyottomyydesta-toihin-ja-tyonhakuun-nelja-hyvaa-vuotta-ennen-kriisia/>

Liiketoiminta liiketalouden ja palveluiden aineistovinkkejä. Liiketalous ja palvelut. Oppaat. Kirjasto. Viitattu 9.9.2021.

<https://www.jamk.fi/fi/Palvelut/kirjasto/Oppaat/Liiketalous-ja-palvelut/>

Lukivaikeus ja työhyvinvointi. N.d. Erilaisten oppijoiden liitto ry. Viitattu 1.8.2021.

<https://www.eoliitto.fi/dysleksiaviikko/lukivaikeus-tyoelamassa/>

Lämsä, A. 2015. Erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistyminen. Tutkimus työnantajien näkemyksistä erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistymisestä ja siihen vaikuttavista tekijöistä. ESR-projekti: Selvitys erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistymisestä ja yksilöllisten työllistymispolkujen toteutumisesta. Ammattiopisto Luovi, Oulu. Viitattu 18.7.2021.

<https://luovi.fi/wp-content/uploads/2016/03/erityista-tukea-tarvitsevien-nuorten-tyollistyminen.pdf>

Markkanen, M. 2002. Onnistu rekrytoinnissa. Juva: WSOY

Markkanen, M. 2009. Onnistu rekrytointihaastattelijana. Helsinki: SanomaPro Oy.

Martiala, K. & Lylyharju, H. 2017. Parasta pöytään – suomalaisen gastronomian historia. Helsinki: Gummerus Kustannus Oy.

Martimo K-P. 2021. Tavoitteena työllistyminen -webinaarin osa 1: keitä ovat täsmä- ja osatyökykyiset. 1.4.2021. Kiipulan ammatillinen erityisoppilaitos ja Vates-säätiö

Matkailu- ja ravintola-alan suhdannekatsaus 2019. MaRa ry. 2019. Viitattu 17.7.2021.  
<https://www.mara.fi/toimiala/suhdanteet/suhdannekatsaus.html>

Matkailu- ja ravintola-alan suhdannekatsaus 2020. MaRa ry. 2020. Viitattu 17.7.2021.  
<https://www.mara.fi/toimiala/suhdanteet/suhdannekatsaus.html>

Matkailun merkitys kansantaloudelle. MaRa ry. 2019. Viitattu 2.7.2020 ja 7.7.2020.  
<https://www.mara.fi/toimiala/alan-merkitys-kansantaloudelle.html>

Matkailun tilastot ja tunnusluvut. MaRa ry. 2020. Viitattu 7.7.2020.  
<https://www.mara.fi/toimiala/tilastot/matkailu.html>

Mattila-Wiro, P. & Tiainen, R. 2019. Kaikki mukaan työelämään – Osatyökykyisille tie työelämään (OTE), kärkihankkeen tulokset ja suositukset, Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Milloin on syytä epäillä sisäilmahaittaa? N.d. Sisäilmayhdistys ry. Viitattu 31.7.2021.  
<https://www.sisailmayhdistys.fi/Perustietoa-sisailmasta/Mista-apua-sisailmaongelmiin/Milloin-on-syyta-epailla-sisailmahaittaa>

Mistä suomalainen ruokakulttuuri koostuu. Ruokatieto yhdistys ry. N.d. Viitattu 6.7.2020.  
<https://www.ruokatieto.fi/ruokakulttuuri/paikallista-kulttuuria/mista-suomalainen-ruokakulttuuri-koostuu>

Moilanen T. 2017. Tiekartta Suomen maabrändin rakentamiseen. Julkaisussa Vieraanvaraisuusala muutoksessa – näkemyksiä hotelli-, ravintola- ja matkailualasta. Helsinki: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu.

Moksi, K. 2016. Menesty esimiehenä nykyajassa, pikaopas valmentavaan esimiestyöhön. Seinäjoki: Kirjapaino Bookcover.

Monimuotoisuus – työelämän mahdollisuus. Opas yhdenvertaisuuden edistämiseen ja syrjinnän torjumiseen työpaikalla. 2009. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 1.8.2021.  
<https://tem.fi/documents/1410877/2934378/Monimuotoisuus+ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n+mahdollisuus.+Opas+yhdenvertaisuuden+edist%C3%A4miseen+ja+syrjinn%C3%A4n+torjumiseen+ty%C3%B6paikalla>

Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työpaikalla. N.d. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 1.8.2021.  
[https://ttk.fi/tyoturvallisuus\\_ja\\_tyosuojelu/tyoturvallisuuden\\_perusteet/tyoyhteiso/monimuotoisuus\\_yhdenvertaisuus\\_ja\\_tasa-arvo](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/monimuotoisuus_yhdenvertaisuus_ja_tasa-arvo)

Mykkänen, J. 2006. Tutkimusongelma ja tutkimuskysymys. Viitattu 15.10.2021.  
<https://www.mv.helsinki.fi/home/jmykkane/tutkielma/Tutkimusongelma.html>

- Mäentausta, V. 2017. Haastattelijan kultaiset säännöt: mitä työhaastattelussa saa ja ei saa kysyä?. ManpowerGroup. Blogi. 3.11.2017. Viitattu 28.7.2021.  
[https://blogi.manpower.fi/haastattelijan-muistilista-mita-tyohaastattelussa-saa-kysya?utm\\_term=&utm\\_campaign=Haku%20-%20Henkil%C3%B6st%C3%B6vuokraus&utm\\_source=google&utm\\_medium=cpc&hsa\\_acc=4039431979&hsa\\_cam=894887944&hsa\\_grp=119460604263&hsa\\_ad=514273817945&hsa\\_src=g&hsa\\_tgt=dsa-1228673434765&hsa\\_kw=&hsa\\_mt=b&hsa\\_net=adwords&hsa\\_ver=3&gclid=CjwKCAjwglSIBhBfEiwALE19SS9HpvSo0S\\_QbaZlpyHTI28eJRNgffb1KMIDY8jr38VnRIT6RUSNkhoCe\\_QQAvD\\_BwE](https://blogi.manpower.fi/haastattelijan-muistilista-mita-tyohaastattelussa-saa-kysya?utm_term=&utm_campaign=Haku%20-%20Henkil%C3%B6st%C3%B6vuokraus&utm_source=google&utm_medium=cpc&hsa_acc=4039431979&hsa_cam=894887944&hsa_grp=119460604263&hsa_ad=514273817945&hsa_src=g&hsa_tgt=dsa-1228673434765&hsa_kw=&hsa_mt=b&hsa_net=adwords&hsa_ver=3&gclid=CjwKCAjwglSIBhBfEiwALE19SS9HpvSo0S_QbaZlpyHTI28eJRNgffb1KMIDY8jr38VnRIT6RUSNkhoCe_QQAvD_BwE)
- Mäkelä, A. 2018. Työnhakijan paikka on nyt somessa – yhä useampi työpaikka löytyy Instagramista tai Youtubesta. Duunitori/Työnhaku. Artikkel. 22.9.2018. Viitattu 27.7.2021.  
<https://duunitori.fi/tyoelama/rekrytointitutkimus2018-some/>
- Nappaa unelmatyö videolla. 2014. Oikotie. Artikkel. 30.4.2014. Viitattu 29.7.2021.  
<https://tyopaikat.oikotie.fi/tyontekijalle/artikkelit/nappaa-unelmatyö-videolla>
- Neittaanmäki P., Lehto M. & Savonen M. 2021. Yhteiskunnan digimurros. Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston IT-tiedekunta.
- Nelimarkka, M. 2021. Sulku päättyy ja työvoimapula korostuu – Lisää tekijöitä alalle. Aromilehti. Artikkel. 16.6.2021. Viitattu 21.7.2021.  
<https://aromilehti.fi/artikkelit/sulku-paattyy-ja-tyovoimapula-korostuu-lisaa-tekijoita-alalle/>
- Niemelä, J. 2019. Järjestöt sote-Suomea rakentamassa. Kunnallisan kehittämissäätiön Julkaisu 25 2019. Viitattu 11.7.2021.  
[https://kaks.fi/wp-content/uploads/2019/05/niemela\\_jarjestot-sote-suomea-rakentamassa.pdf](https://kaks.fi/wp-content/uploads/2019/05/niemela_jarjestot-sote-suomea-rakentamassa.pdf)
- Niemi, A.-M. & Jahnukainen, M. 2018. Tuen tarve, työelämäpainotteisuus ja itsenäisyyden vaatimus ammatillisen koulutuksen kontekstissa. Ammattikasvatuksen aikakauskirja, 20(1), 9–25.
- Niiniluoto, I. 1997. Johdatus tieteenfilosofiaan: Käsitteen- ja teorianmuodostus. Helsinki: Otava.
- Niitamo, P. 2001. Työhaastattelu- Henkilöarviointi työhönotossa ja työuralla. Helsinki, Edita Oyj.
- Nutzi, M., Schwegler, U., Staubli, S., Ziegler, R. & Trezzini, B. 2018. Factors, assessments and interventions related to job matching in the vocational rehabilitation of persons with spinal cord injury. IOS Press, 64, 117–134.
- Ojajärvi, S. 2021. Ravintola-alaa vaivaa työvoimapula Savonlinnassakin. Savonmaa. Uutinen. 7.7.2021. Viitattu 12.7.2021.  
<https://savonmaa.fi/articles/article/ravintola-alaa-vaivaa-tyovoimapula-savonlinnassakin>
- Ojutkangas, T. 2020. Työvoimapula haittaa yritystoimintaa – Jos työ on raskasta eikä elätä, pitää puuttua juurisyihin. Keskipohjanmaa. Pääkirjoitus. 12.1.2020. Viitattu 21.7.2021.  
<https://www.keskipohjanmaa.fi/uutinen/587557>
- Onko tavoitteena tes-shoppailu? – JHL tyrmää kuntien palveluiden yhtiöittämisaiheet Kaakkois-Suomessa.. Demokraatti: Työmarkkinat. Artikkel. 8.6.2020. Viitattu 7.7.2020.  
<https://demokraatti.fi/onko-tavoitteena-tes-shoppailu-jhl-tyrmaa-kuntien-palveluiden-yhtioittamisaieet-kaakkois-suomessa/>

Open Access opas. 2021. Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 16.10.2021.

<https://libguides.turkuamk.fi/avoinjulkaiseminen#:~:text=Avoin%20julkaiseminen%20%28Open%20access%29%20tarkoittaa%20mahdollisuutta%20lukea%20ja,ovat%20sek%C3%A4%20korkeakouluuyhteis%C3%B6n%20ja%20kaikkien%20kiinnostuneiden%20k%C3%A4ytett%C3%A4viss%C3%A4%20verkossa>

Osatyökykyiset ovat merkittävä työvoimapotentialiaali. SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry. 2021. Viitattu 22.7.2021.

<https://www.soste.fi/tyollisyys/osatyokykyiset-ovat-merkittava-tyovoimapotentialiaali/>

Paanetoja, J. Työsuhteista työtä vai työtoimintaa? Tutkimus vajaakuntoisen tekemän työn oikeudellisesta luonteesta. 2013. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja. Helsinki: Oy Nord Print Ab.

Pakarinen, J. 2016. Osatyökykyiset – keistä ja mistä puhutaan. Vates-säätiö. Luento. 8.3.2016. Viitattu 30.7.2021.

<https://www.vates.fi/media/tiedollavaikuttaminen/2016-03-08-pakarinen-etk.pdf>

Pistekirjoitus. 2021. Näkövammaisten liitto. Viitattu 1.8.2021.

<https://www.nkl.fi/fi/pistekirjoitus>

Pohls, M. 2016. Viini, laulu & taustajoukot – hotelli- ja ravintolahenkilökunnan historia. Helsinki: Into Kustannus.

ProQuest. N.d. Viitattu 13.10.2020.

<https://about.proquest.com/>

Puusa, A. & Juuti, P. 2011. Menetelmäviidakon raivaajat, perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Helsinki: JTO-Palvelut Oy

Psykososiaalinen kuormitus. 2021. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Viitattu 1.8.2021.

<https://www.tyosuoja.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>

Pyhälähti, M. 2016. Selkokieli ei ole sama asia kuin selkeä kieli. Blogikirjoitus. 20.6.2016. Viitattu 1.8.2021.

[https://www.kotus.fi/nyt/kotus-blogi/minna\\_pyhalahti/selkokieli\\_ei\\_ole\\_sama\\_asia\\_kuin\\_selkea\\_kieli.21357.blog](https://www.kotus.fi/nyt/kotus-blogi/minna_pyhalahti/selkokieli_ei_ole_sama_asia_kuin_selkea_kieli.21357.blog)

Rantala, K. 2019. Nuoret kaikkoavat ravintola-alalta – kokkikato vaivaa ympäri maan. Yle. Uutinen. 1.5.2019. Viitattu 12.7.2021.

<https://yle.fi/uutiset/3-10757098>

Ravintola-alan kasvu uhkaa tukehtua työvoimapulaan. Aamulehti. Pääkirjoitus. 13.7.2021. Viitattu 21.7.2021.

<https://www.aamulehti.fi/paakirjoitukset/art-2000008119563.html>

Ravintolaruokailun trenditutkimus 2020: Ravintolaruokailu palaa ennalleen koronapandemian jälkeen. MaRa ry. Artikkel. 9.12.2020. Viitattu 16.7.2021.

<https://www.epressi.com/tiedotteet/matkailu/ravintolaruokailun-trenditutkimus-2020-ravintolaruokailu-palaa-ennalleen-koronapandemian-jalkeen.html>



Rekrytointistrategia. Duunitori. Artikkele. 1.3.2018. Viitattu 22.7.2021.

<https://duunitori.fi/tyoelama/rekrytointistrategia>

Repo, P. 2017. Sata vuotta kouluruokaa – Suomi on ainoa maa maailmassa, jonka opetussuunnitelmaan ruoka kuuluu. Helsingin sanomat. Artikkele. 22.1.2017. Viitattu 6.7.2020.

<https://www.hs.fi/kulttuuri/art-2000005055374.html>

Rissanen, T. 2006. Hyvän palvelun kehittäminen. Vaasa: Kustannusosakeyhtiö Pohjantähti.

Ruokapalvelut 2018. Motiva. Artikkele. 10.8.2020. Viitattu 7.8.2020.

[https://www.motiva.fi/julkinen\\_sektori/kestavat\\_julkiset\\_hankinnat/tietopankki/ruokapalvelut](https://www.motiva.fi/julkinen_sektori/kestavat_julkiset_hankinnat/tietopankki/ruokapalvelut)

Russel, C. 2005. An overview of the integrative research review. Progress in Transplantation 15.

Räty, K. 2016. Erityinen tuki elinikäisen oppimisen mahdollistajana ammatillisessa aikuiskoulutuksessa. Lektio Kaisa Rädyn väistötilaisuudesta. Ammattikasvatuksen aikakauskirja, 18(4), 68–72.

Saavutettavat digipalvelut rakentavat yhdenvertaista Suomea. N.D. Aluehallintovirasto AVI. Viitattu 31.7.2021.

Saikku, P. 2018. Monialainen koordinaatio vaikeasti työllistyvien työllistymisen edistämässä. Lektio praecursoria, Kuntoutus-lehti 41/3/2018, 58–61.

Sainio, A. 2002. Mitä on selkokieli? Kielikello, kielenhuollon tiedotuslehti. Artikkele 03/2002. Viitattu 1.8.2021.

<https://www.kielikello.fi/-/mita-on-selkokieli->

Salli, M. & Takatalo, S. 2014. Loista rekrytoijana – hoida kosiomatka tyylillä. Helsinki: Kauppakamari.

Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyypeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasa: Vaasan yliopiston julkaisuja, opetusjulkaisuja 62, julkisjohtaminen 4. Viitattu 22.6.2021.

[https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/7961/isbn\\_978-952-476-349-3.pdf?sequence=1](https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/7961/isbn_978-952-476-349-3.pdf?sequence=1)

Samppala, M-L. 2018. Työpaikalla oppimisen toimintakäytäntöjä on selkeytettävä – Laitoshuoltajaopiskelijat työssä oppimassa. Aikuiskasvatuslehti 3/2018, 237–243.

Soeker, M.S. & Zakeera Ganie, Z. 2019. The experiences and perceptions of employers and caregivers of individuals with mild-moderate traumatic brain injury in returning to work. IOS Press, 64, 355–370.

Sorjonen, P. 2021. Lisää tekijöitä työvoiman ulkopuolelta. Akava Works blogikirjoitus 23.8.2019. Viitattu 19.3.2022.

<https://akavaworks.fi/blogit/lisaa-tekijoita-tyovoiman-ulkopuolelta/>

Sosiaalinen ja psyykinen esteettömyys. N.d. Vates. Viitattu 1.8.2021.

<https://www.vates.fi/tietopaketti/tyoelaman-saavutettavuus/sosiaalinen-ja-psyykinen-esteettomyys.html>

Special Eurobarometer 437: Discrimination in the EU in 2015. 2016. Viitattu 1.8.2021.

[https://data.europa.eu/data/datasets/s2077\\_83\\_4\\_437\\_eng?locale=en](https://data.europa.eu/data/datasets/s2077_83_4_437_eng?locale=en)

Stolt, M. Axelin, A. & Suhonen, R. 2016. Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä, julkaisu A17/2016. Turku: Turun yliopisto.

Strauser, D., Rumrill, P. & Greco, C. 2020. A conceptual framework to promote career development for vocational rehabilitation consumers with traumatic brain injuries. *Journal Work*, 65, 763–773.

Strömmer, R. 1999. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Oy Edita Ab

Suhdannebarometri 1/2021. Palvelualojen ammattiliitto ry. 2021. Palvelualoilla odotetaan jo kasvua – mara-ala ponnistaa alkuvuoden ahdingosta. 5.5.2021. Viitattu 13.7.2021.

<https://www.pam.fi/uutiset/palvelualoilla-odotetaan-jo-kasvua-mara-ala-ponnistaa-alkuvuoden-ahdingosta.html>

Suhonen, R., Axelin, A. & Stolt, M., 2015. Erilaiset kirjallisuuskatsaukset. Julkaisussa Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Toim. Stolt, M., Axelin, A. & Suhonen, R., 2015. Turku: Turun yliopisto. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja. A: 73/2015.

Suomalaisten asenteet koskien maahanmuuttoa ja monikulttuurisuutta. N.d. Oikeusministeriö. Yhdenvertaisuus-verkkopalvelu. Viitattu 1.8.2021.

<https://yhdenvertaisuus.fi/asenteet>

Suomalaisten odotukset ravintoloille 2020. Kespro Oy. 09/2019. Viitattu 6.7.2020.

<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUK.Ewim8LbvxbnqAhW05KYKHTBGCHAQFjACegQIAhAB&url=https%3A%2F%2Fmb.cision.com%2Fpublic%2F13061%2F2908471%2F81e6d9bcec9dbefc.pdf&usq=AovVaw0ImUsijheDGTTrnvlG62Ml>

Suomen virallinen tilasto: Työvoimatutkimus toukokuu 2021. Tilastokeskus. Tilasto. 22.6.2021.

Viitattu 11.7.2021.

[https://www.stat.fi/til/tyti/2021/05/tyti\\_2021\\_05\\_2021-06-22\\_tie\\_001\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/tyti/2021/05/tyti_2021_05_2021-06-22_tie_001_fi.html)

Suomen virallinen tilasto: Työvoimatutkimus 1/2020. Tilastokeskus Tilasto. 25.2.2020. Viitattu 10.7.2020.

[https://www.stat.fi/til/tyti/2020/01/tyti\\_2020\\_01\\_2020-02-25\\_tie\\_001\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/tyti/2020/01/tyti_2020_01_2020-02-25_tie_001_fi.html)

Syrjintä työelämässä. 2021. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. 28.7.2021. Viitattu 29.7.2021.

<https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus/syrjinta>

Taloudellinen katsaus 2020. Valtiovarainministeriön julkaisuja 2020:85. Viitattu 17.7.2021.

[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162620/VM\\_2020\\_85.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162620/VM_2020_85.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

TE-palvelut, avoimet työpaikat -sivusto. N.d. Viitattu 21.7.2021.

<https://paikat.te-palvelut.fi/tpt/>

Tienari, J. & Piekkari, R. 2011. Z ja epäjohtaminen. Helsinki: Talentum.

Tieteellisiin julkaisuihin pohjautuva arviointi: Google Scholar, Oulun yliopisto. N.d. Viitattu 13.10.2021.

<https://libguides oulu.fi/julkaisujenarviointi/GS>

Tieteellisen tiedonhankinnan opas 4. 2021. Oulun yliopisto. Viitattu 17.10.2021.

[https://libguides oulu.fi/tieteellinentiedonhankinta/tiedonlahteet\\_ja\\_arviointi](https://libguides oulu.fi/tieteellinentiedonhankinta/tiedonlahteet_ja_arviointi)

Tietoturva sosiaalisessa mediassa. Opiskelijan digitaidot. Helsingin yliopisto. Blogi. N.d. Viitattu 27.7.2021.

<https://blogs.helsinki.fi/opiskelijan-digitaidot/4-tietoturva/4-2-suojautuminen-uhkatekijoilta/tietoturva-sosiaalisessa-mediassa/>

Toimiala. MaRa ry. N.d. Viitattu 2.7.2020.

<https://www.mara.fi/toimiala.html>

Torraco, R. 2005. Writing Integrative Literature Reviews: Guidelines and Examples. Human Resource, Development Review 4:3. Viitattu 6.9.2021

<https://sageprofessor.files.wordpress.com/2017/10/torraco2005.pdf>

Trenditutkimus: Ulkona syöminen lisääntyy edelleen 2018. MaRa ry. Artikkel. 11.12.2018. Viitattu 6.7.2020 ja 11.7.2020.

<https://www.mara.fi/ajankohtaista/tiedotteet/2018/trenditutkimus-ulkona-syominen-lisaantyy-edelleen.html>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Turunen, A. 2021. Keskuskauppakamarin ihmisoikeussitoumus. Keskuskauppakamari. N.d. Viitattu 5.2.2022.

[https://kauppakamari.fi/palvelut/ihmisoikeussitoumus/?gclid=Cj0KCQiA3fiPBhCCARIsAFQ8QzUISrb0AypluuHmChC3SIDSi4OIT60MmRVd-sWoc3vRf\\_3GT0OeyxAaAvoFEALw\\_wcB](https://kauppakamari.fi/palvelut/ihmisoikeussitoumus/?gclid=Cj0KCQiA3fiPBhCCARIsAFQ8QzUISrb0AypluuHmChC3SIDSi4OIT60MmRVd-sWoc3vRf_3GT0OeyxAaAvoFEALw_wcB)

Työelämän saavutettavuus: fyysinen esteettömyys. N.d. Vates. Viitattu 31.7.2021.

<https://www.vates.fi/tietopaketti/tyoelaman-saavutettavuus/fyysinen-esteettomyys.html>

Työ- ja elinkeinohallinto, Ammattinetti. N.d. Viitattu 1.7.2020 ja 8.7.2020.

[http://www.ammattinetti.fi/ammattialat/detail/23/10\\_ammattiala](http://www.ammattinetti.fi/ammattialat/detail/23/10_ammattiala)

Työ- ja elinkeinoministeriön näkemys Suomen työmarkkinoista: Työmarkkinoiden nykytila, kehitysnäkymät ja tavoitetila 2019. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 2019:4. Viitattu 22.7.2021.

[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161398/TEM\\_4\\_2019\\_TEM\\_n%C3%A4kemys\\_Suomen\\_ty%C3%B6markkinoista.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161398/TEM_4_2019_TEM_n%C3%A4kemys_Suomen_ty%C3%B6markkinoista.pdf)

Työkykyohjelma. Työ- ja elinkeinoministeriö TEM. Ajankohtaisjulkaisu 3.3.2022. Viitattu 6.3.2022.  
<https://tem.fi/tyokykyohjelma>

Työllisyyskatsaus 2021. Työ- ja elinkeinoministeriö TEM. Tiedote 22.6.2021. Viitattu 18.7.2021 ja 22.7.2021.

<https://www.temtyollisyyskatsaus.fi/graph/tkat/tkat.aspx>

Työ muuttuu, mutta ei häviä. 2014. Työ- ja elinkeinoministeriö. Elinkeinoelämän keskusliiton verkkosivut. Uutinen 5.9.2014. Viitattu 10.7.2021.

<https://ek.fi/ajankohtaista/uutiset/tem-tyo-muuttuu-mutta-ei-havia/>

Vahtio, E-L. 2005. Rekrytointi menestystekijänä. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Vahtio, E-L. 2007. Pestaa paras. Rekrytinnin opas esimiehelle. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Valtiosopimus 27/2016, 27. artikla: Työ ja työllistyminen. Finlex Valtiosopimukset 31.5.2016. Viitattu 12.7.2021.

<https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/2016/20160027#idp445806752>

Valvisto, E. 2005. Oikeat ihmiset oikeille paikoille. Helsinki: Talentum Media Oy.

Vammaisena olen toisen luokan kansalainen: selvitys vammaisten syrjäytymiskokemuksista arjessa. 2016. Oikeusministeriö. Yhdenvertaisuusvaltuutettu. Viitattu 1.8.2021.

<https://syrjinta.fi/documents/25249352/34268331/%E2%80%9Dvammaisena+olen+toisen+luokan+kansalainen%E2%80%9D+%E2%80%93+Selvitys+vammaisten+kokemasta+syrjinn%C3%A4st%C3%A4+arjessa.pdf/655200f8-6eff-42a0-9c60-766f1002244c/%E2%80%9Dvammaisena+olen+toisen+luokan+kansalainen%E2%80%9D+%E2%80%93+Selvitys+vammaisten+kokemasta+syrjinn%C3%A4st%C3%A4+arjessa.pdf?t=1603877514487>

Vammaispalvelujen käsikirja. N.d. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 30.7.2021.

<https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/vammaisuus-yhteiskunnassa/vammaisuus>

Vammaisten oikeudet. N.d. Suomen YK-liitto. Viitattu 31.7.2021.

<https://www.ykliitto.fi/yk-teemat/ihmisoikeudet/vammaisten-oikeudet>

Vammaisuus ja työn mahdollistavat mukautukset. 2021. Työsuojelujallinnon verkkopalvelu. 19.4.2021. Viitattu 31.7.2021.

<https://www.tyosuojelu.fi/tyosuuhde/yhdenvertaisuus/vammaisuus-ja-tyon-mahdollistavat-mukautukset>

Vardy, M. 2012. Resistant to the inevitable; how technology is changing the restaurant industry. Artikkel. 22.9.2012. Viitattu 17.7.2021.

[https://thenextweb.com/news/how-technology-changing-restaurant-industry?utm\\_campaign=Feed%3ATheNextWeb+%28The+Next+Web+All+Stories%29&utm\\_medium=feed&utm\\_source=feedburner](https://thenextweb.com/news/how-technology-changing-restaurant-industry?utm_campaign=Feed%3ATheNextWeb+%28The+Next+Web+All+Stories%29&utm_medium=feed&utm_source=feedburner)

Varjonen, J. & Peltoniemi, A. 2012. Kodin ulkopuolella ruokailu osana ruokailutottumusten muutosta 1990–2010. Helsinki: Kuluttajatutkimuskeskus.

Vashishth, A. & Jhamb, D. 2021. Why Should Employers Hire People with Disabilities? A Review of Benefits for the Hospitality Industry. Journal of Tourism & Development, 35, 9–22.

Vennervirta, K. 2014. Oletko sähköisen rekrytinnin edelläkävijä? Blogi. 18.5.2014. Viitattu 29.7.2021.

<http://laura.fi/artikkelit/oletko-sahkoisen-rekrytinnin-edellakavija/#.Vu5bovmLQgs>

Viestinnän saavutettavuus. N.d. Vates. Viitattu 1.8.2021.

<https://www.vates.fi/tietopaketti/tyoelaman-saavutettavuus/viestinnan-saavutettavuus.html>

Viitala, R. 2003. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Warde, A. & Martens, L. 2000. Eating Out. Social Differentiation, Consumption and Pleasure. Cambridge: University Press.

Visuaalisuus kuuluu kaikille: mitä on kuvailutulkkkaus. N.d. Viitattu 1.8.2021.

<http://www.kuvailutulkkkaus.com/info>

Whittemore, R. 2008. Rigour in Integrative Reviews. Teoksessa Reviewing Research Evidence for Nursing Practice: Systematic Reviews, 149–156. Toim. Christine Webb & Brenda Ross. Oxford: Blackwell Publishing.

Whittemore, R. & Knafelz, K. 2005. The integrative review: updated methodology. Journal of advanced nursing.

Wilton, R. & Evans, J. 2018. Accounting for context: Social enterprises and meaningful employment for people with mental illness. IOS Press, 61, 561–574. Viitattu 21.11.2021, 14.1.2022 ja 4.2.2022.

Yhdenvertaisuus-julkaisu Osa 3: Pidä huolta – esimerkkejä yhdenvertaisuuden edistämisestä. 2014. Helsinki: Sisäministeriö

YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus. Ihmisoikeusliitto. N.d. Viitattu 30.7.2021.

<https://ihmisoikeusliitto.fi/ihmisoikeudet/ihmisoikeuksien-julistus/>

YK:n vammaissopimus. N.d. Tukiliitto. Kotisivut. Viitattu 30.7.2021.

<https://www.tukiliitto.fi/tuki-ja-neuvot/perus-ja-ihmisoikeudet/ykn-vammaissopimus/>

Österberg, M. 2014. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Österberg, M. 2015. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 5. uudistettu painos., Helsinki: Helsingin Kamari Oy.

## Liitteet

### Liite 1. Kirjallisuuskatsauksen laadunarviointi

Kirjallisuuskatsaukseen on hyväksytty mukaan tieteelliset artikkelit, jotka täyttävät sisäänottokriteerit ja laadulliset kriteerit

Nro	Tutkimusartikkelin nimi	Tutkimuksen tekijä/-t	Tutkimusartikkeli julkaistu:	Julkaisu vuosi	Tutkimusartikkelin tarkoitus ja ongelma
1	Hiring people with disabilities as a CRS strategy in the tourism industry	Mehmet Ali Köseoglu, Alice Hon, Valentini Kalargyrou, Fevzi Okumus	Tourism Analysis  E-ISSN 1943-3999	2021	CRS:n eli yritysten sosiaalisen vastuun lähestymiskulman toteutuminen rekrytoinnissa. Työllistymisen esteiden tutkiminen tapauksissa, joissa työnhakijalla on fyysisiä rajoitteita. Tutkimuksen toteutus vieraanvaraisuusalan toimintaympäristössä Hong Kongissa. Tutkimusartikkeli on kirjoitettu Hong Kongin Polyteknisessä yliopistossa Kowloonissa Hong Kongissa.
2	Why Should Employers Hire People with Disabilities? A Review of Benefits for the Hospitality Industry	Amit Vashishth, Jhamb Deepika	Journal of Tourism and Development  E-ISSN 2182-1453	2021	Osatyökykyisten henkilöiden palkkaamisen organisaatiolle tuottamien hyötyjen määrittäminen vieraanvaraisuus toimialalla. Hyväntahtoisen HRM:n tuottama lisäarvo brändille. Henkilöstön diversiteetti arvona. Artikkelin on kirjallisuuskatsaus, joka perustuu vieraanvaraisuusalan monissa eri toimintaympä-

					<p>ristöissä tehtyjen tutkimusten tuloksiin.</p> <p>Tutkimusartikkeli on tehty Chitkara Business Schoolissa Chitkaran yliopistossa Punjabissa Intiassa.</p>
3	<p>A conceptual framework to promote career development for vocational rehabilitation consumers with traumatic brain injuries</p>	<p>David R. Strauser, Phillip D. Rumrill, Chelsea Greco</p>	<p>Journal Work</p> <p>DOI: 10.3233/WOR-203129</p>	2020	<p>Tutkimusartikkelin tavoite on käsitellä konseptia liittyen sellaisten henkilöiden työllisyyden ja uran kehittämiseen, joilla on traumaattinen aivovamma. Tutkimusartikkeli keskittyy kuvaamaan Illinois Work and Well-being -mallia Illinoisin osavaltiossa USAssa.</p> <p>Tutkimusartikkeli on toteutettu Illinoisin yliopiston ja Kentin valtion yliopiston yhteistyönä.</p>
4	<p>Medicaid Expansion as an Employment Incentive Program for People With Disabilities</p>	<p>Jean P. Hall, Adele Shartzter, Noelle K. Kurth, Kathleen C. Thomas</p>	<p>American Journal of Public Health (AJPH) Open-themed research</p> <p>DOI: 10.2105/AJPH.2018.304536</p>	2018	<p>Tutkimusartikkelissa päivitetään aiemmin julkaistun tutkimusdokumentin tietoja siitä, miten Medicaid-ohjelman laajennus on vaikuttanut vammaisten työllisyyteen. Valtioissa, joita Medicaid-laajennus koskee, on tilastoitu hidasta mutta vakaata vammaisten työllistymisen kasvua. Medicaid-laajennus toimii siis vammaisten työllisyyden kannustinohjelmana. Tutkimusartikkeli on toteutettu Kansas Cityn yliopistossa Kansassassa, USAssa.</p>

5	The experiences and perceptions of employers and caregivers of individuals with mild-moderate traumatic brain injury in returning to work	Mogammad Shaheed Soeker, Zakeera Ganie	IOS Press  DOI: 10.3233/WOR-192997	2019	Tutkimuksen tavoitteena oli tutkia työnantajien ja hoitajien käsityksiä ja kokemuksia henkilöistä, joilla on lievä tai keskivaikea aivovamma, ja jotka palaavat töihin suoritettuaan ammatillisen kuntoutusohjelman. Tutkimus käsittelee työnantajien ja omaishoitajien rooleja työelämään paluuprosessin helpottamisessa. Tutkimusartikkeli on toteutettu ammatillisen terapian osastolla Western Capen yliopistossa Kapkaupungissa Etelä-Afrikassa
6	Factors, assessments, and interventions related to job matching in the vocational rehabilitation of persons with spinal cord injury	Marina Nutzi, Urban Schweglera, Stefan Staublic, Ruth Zieglerc, Bruno Trezzinia	IOS Press  DOI: 10.3233/WOR-192975	2018	Tutkimusartikkelin tutkimusongelma on vammautuneen yksilön valmiuksien, intressien ja tarpeiden yhteensovittaminen työvaatimuksiin ja ominaisuuksiin ammatillisen kuntoutuksen jälkeen. Tutkitaan tekijöitä, arvioita ja interventioita, jotka liittyvät selkärangan vamman ja työpaikan yhteensovittamiseen. Tutkimusartikkeli on toteutettu Sveitsissä moniammatillisena yhteistyönä.
7	Help wanted: people with disabilities and recruitment advertising	Elizabeth Hemphill, Carol T. Kulik	Journal of employment counseling  DOI: 10.1002/joec.12029	2016	Tutkimus tutkii, miten erikoistuneiden rekrytointitoimistojen konsultit käyttävät rekrytointimainoksia työssään asiakkaiden kanssa tilanteissa, joissa osatyökykyinen työnhakija luottaa rekrytointitoimiston apuun työllistyäk-



					seen. Tutkimus keskittyy osatyökykyisten työnhaun problematiikkaan. Tutkimusartikkeli on toteutettu Etelä-Australian yliopistossa.
8	Managers' hiring intentions and the actual hiring of qualified workers with disabilities	Tal Araten-Bergman	The International Journal of Human Resource Management DOI: 10.1080/09585192.2015.1128466	2016	Työpaikkojen monimuotoisuuden merkitys on tunnustettu kriittiseksi osaksi organisaation menestystä. Osatyökykyisten palkkaamiseen vaikuttaa aikaisempien tutkimusten valossa yleinen politiikka, asenteet sekä organisatorinen monimuotoisuutta hyväksyvä ilmapii. Tutkimus tutkii edellä lausutun ja henkilöstöä palkkaavien johtajien käytännön toimien ja asenteiden ristiriitaa, kun aikomukset ja todellisuus eivät käy yksiin. Tutkimusartikkeli on toteutettu Haifan Yliopistossa Israelissa.
9	Accounting for context: Social enterprises and meaningful employment for people with mental illness	Robert Wilton, Joshua Evans	IOS Press DOI:10.3233/WOR-182826	2018	Tutkimusongelmana on mielenterveyspotilaan haasteet löytää palkkatyötä avoimilta työmarkkinoilta. Yhtenä ratkaisuna on viime vuosikymmeninä kehitetty yhteiskunnallisia yrityksiä vaihtoehtona avointen markkinoiden palkkatyölle. Tutkimuksen tavoitteena on kehittää parempaa ymmärrystä sosiaalisista yrityksistä ja niiden merkityksestä työnantajana henkilöille, joilla on psyykinen sairaus. Tutkimusartikkelin kirjoittajat työskentelevät McMaster yliopistossa Hamiltonissa sekä University of Alber-

					tassa, Edmontonissa Kanadassa.
10	Ammatillisille erityisoppilaitoksille kokonaisvastuu erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden oppisopimuskoulutuksesta	Marja Irjala	<p>Ammattikasvatuksen aikakauskirja</p> <p>Noudettu osoitteesta  <a href="https://journal.fi/akakk/article/view/89254">https://journal.fi/akakk/article/view/89254</a></p>	2019	<p>Erityisopiskelijoista oppisopimuskoulutuksen avulla työvoimaa avoimien työmarkkinoiden käyttöön, ammatillisten erityisoppilaitosten vastuu oppisopimuskoulutuksen kehittämisestä. Tuetun työllistämisen mallista tuettuun oppisopimukseen. Inklusiiviseen yhteiskuntaan pienin askelin.</p> <p>Tutkimusartikkelin kirjoittaja on väitellyt 2017 Oulun yliopistossa ihmistieteistä. Väitöksen aiheena osallinen, syrjässä, marginaalissa, onnellinen? Tutkimus oppisopimuskoulutuksen erityisopiskelijoista Suomessa ja Saksassa.</p>
11	Työpaikalla oppimisen toimintakäytäntöjä on selkeytettävä – Laitoshuoltajaopiskelijat työssä oppimassa	Marja-Liisa Samppala	<p>Aikuiskasvatus-lehti 3/2018</p> <p>DOI: <a href="https://doi.org/10.33336/aik.88352">https://doi.org/10.33336/aik.88352</a></p>	2018	<p>Samppalan väitöskirjatutkimuksessa on käynyt ilmi, että oppiminen työpaikalla edistää ammatillisten taitojen kasvua, mutta ei takaa syvällistä oppimista eikä ammatti-identiteetin kehittymistä. Ammatilliseen koulutukseen sopii sanonta ”työ tekijäänsä opettaa”, sillä oppilaitoksessa opiskelun ohella opiskelijan on opittava ammattitaito tekemällä oman alansa töitä työpaikalla. Sanonnan mukainen ajattelumalli heijastuu vuosittain vaihteen koulutuspoliittisissa</p>

					ratkaisuissa, joissa suomalaista ammatillista koulutusta on kehitetty elinkeinoelämän tarpeiden näkökulmasta. Kehittämistyölle ovat antaneet alkusysäyksen työelämässä tapahtuneet muutokset, jotka edellyttävät ihmisiltä joustavuutta ja kykyä elinikäiseen oppimiseen (Räty 2016). Työelämän merkitys osaamisen hankkimisessa on korostunut. Tutkimus käsittelee työpaikalla tapahtuvan oppimisen käsityksiä ja merkitystä työllistymiseen.
12	Työelämässä oppiminen, ohjaus ja oppilaitosyhteistyö työpaikkojen näkökulmasta	Auli Airila, Pauliina Mattila-Holappa, Anna-Leena Kurki ja Mikko Nykänen	Ammattikasvatuksen aikakauskirja, 21(2)  Noudettu osoitteesta <a href="https://journal.fi/akakk/article/view/86932">https://journal.fi/akakk/article/view/86932</a>	2019	Tutkimusartikkeli käsittelee työpaikan näkökulmaa koulutus uudistuskeskustelussa ja keskiössä on tuen tarve palvelualan ammattiin opiskelevien työelämäjaksoilla sekä se, miten ammatillisten tutkintojen opiskelijoiden siirtymistä työelämään voitaisiin sujuvoittaa.
13	Erityinen tuki elinikäisen oppimisen mahdollistajana ammatillisessa aikuiskoulutuksessa	Kaisa Räty	Ammattikasvatuksen aikakauskirja, 18(4), lektio Kaisa Rädyn väitöstilaisuudesta  Noudettu osoitteesta <a href="https://journal.fi/akakk/article/view/84856">https://journal.fi/akakk/article/view/84856</a>	2016	Lektio on Kaisa Rädyn yleistajuinen, lyhyt esitelmä hänen väitöstutkimuksensa taustoista ja kiinnostavimmista asioista. Keskiössä on erityispedagogiikka sekä kysymykset siitä, miksi aikuisopiskelijoita ei saada valmistumaan ammattiin aikataulussa ja työmarkkinoille siirtymisessä on vaikeuksia. Työttömyydestä

					tulee usealla pysyvällä olotila.
14	Vammaiset ja pitkäaikaissairaat oppisopimuskoulutuksen avulla avoimille työmarkkinoille	Marja Irjala	Janus vol. 26 (2) 2018  Noudettu osoitteesta <a href="https://journal.fi/janus/article/download/69027/32666/94115">https://journal.fi/janus/article/download/69027/32666/94115</a>	2018	Puheenvuoro perustuu Oulun yliopistossa 22.9.2017 tarkastetun kasvatustieteen väitöskirjaan, ja sen tavoitteena on edistää erityisesti suomalaisten vammaisten ja heihin verrattavien pitkäaikaissairaiden työllistymismahdollisuuksia normaaleille työpaikoille.
15	Realistinen optimismi ja toiveisuus: ammatillisen kuntoutuksen osapuolten näköalat suomalaisen työelämään	Kaisa Haapakoski & Leena Åkerblad	Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning 18 (3) – 2020  DOI: <a href="https://doi.org/10.37455/tt.97973">https://doi.org/10.37455/tt.97973</a>	2020	Tutkimuskysymyksenä on osatyökykyisten asema polarisoituvilla työmarkkinoilla sekä tasavertaisen ja osallisuutta mahdollistavan työelämän rakentaminen. Keskiössä on ammatillisen kuntoutuksen merkitys sekä sen onnistumiseen vaikuttavat rakenteelliset reunaehdot.
16	Monialainen koordinaatio vaikeasti työllistyvien työllistymisen edistämiseksi	Peppi Saikku	Lectio praecursoria, Kuntoutus-lehti 41/3/2018	2018	Artikkeli on lektio Peppi Saikun väitöskirjasta. Siinä tarkastellaan vaikeasti työllistyvien henkilöiden työllistymisen edistämistä Suomessa. Tutkimuksessa on määritelty vaikeasti työllistyviksi henkilöt, joiden työllistyminen on vaikeaa työttömyyden pitkittymisen, terveydellisten rajoitteiden tai sosiaalisten syiden takia. Tarvetta on usein laajalaaiseen palveluun ja tutkimuskysymys käsittelee henkilön hyvinvoinnin edistämistä laajemminkin kuin vain työllis-

					tymisen näkökulmasta. Erilaisten palvelujen yhtäaikaisen käytön järjestelmässä on puutteita, joihin tutkimus pureutuu.
17	Tuen tarve, työelämäpainotteisuus ja itsenäisyyden vaatimus ammatillisen koulutuksen kontekstissa	Anna-Maija Niemi & Markku Jahnukainen	Ammattikasvatuksen aikakauskirja, 20(1)	2018	Artikkelin tutkimuskysymyksinä on työelämäpainotteisuuden ja itsenäisyyden vaatimuksen suhde tukea tarvitsevien nuorten opinnoissa ammatillisessa koulutuksessa sekä opiskelijoiden mahdollisimman jouhevat siirtymät koulusta työelämään.

## Liite 2. Alkuperäisilmaus, pelkistetty ilmaus

Työnhakijan näkökulma: miten osatyökykyiset erityisen tuen tarvitsijat voisivat vastata (ravitsemispalvelualan) työvoimapulaan?

Artikkeli	Alkuperäisilmaus (englanninkieliset lähteet suomennettu vapaasti)	Pelkistetty ilmaus
Köseoglu, Hon, Kalargyrou, Okumus 2021, 43	Osatyökykyisten erityistarpeet eroavat toisistaan työskentelyn suhteen. Henkilöstöpolitiikassa on huomioitava työtehtävien (työpaikan) ja osaamisen välinen vastaavuus, eikä pidä keskittyä osatyökykyisiin homogeenisena ryhmänä.	Työtehtävien (työpaikan) ja osaamisen sovittaminen vastaamaan toisiaan huomioiden yksilöllisyys osatyökykyisyydessä.
Köseoglu, Hon, Kalargyrou, Okumus 2021, 43	Useat tutkimukset osoittavat, että osatyökykyisten työllistäminen matkailualalle vaikuttaa positiivisesti yksilölliseen suorituskyykyyn. Osatyökykyiset sopeutuvat hyvin, poissaolot ovat vähäisiä ja he ovat hyvin vuorovai- kutuksessa työtovereidensa kanssa.	Osatyökykyiset sopeutuvat ja sitoutuvan työyhteisöön hyvin.
Köseoglu, Hon, Kalargyrou, Okumus 2021, 52	Olisi tehtävä lisätutkimuksia niistä syistä, jotka estävät osatyökykyisiä hakemasta työtehtäviin ja puuttava näihin syihin.	Lisätutkimusta osatyökykyisten työnhaun esteistä tarvitaan.
Köseoglu, Hon, Kalargyrou, Okumus 2021, 52	Hotellit korostavat vammaisten työhakemusten puuttumista.	Vammaiset eivät jätä työhakemuksia hotelleihin.
Köseoglu, Hon, Kalargyrou, Okumus 2021, 53	Osatyökykyisten kanssa toimivien kansalaisjärjestöjen tulisi rakentaa systemaattinen ja jatkuva ohjaus sekä tuki ja kumppanuus osatyökykyisten työnhakuun	Kansalaisjärjestöjen ohjaus, tuki ja kumppanuus avuksi osatyökykyisten työnhakuun.
Köseoglu, Hon, Kalargyrou, Okumus 2021, 53	Paikalliset yhteisöt voisivat vaikuttaa osatyökykyisten työllistymiseen suosimalla ja suosittelemalla heitä työllistäviä paikkoja.	Paikallisten yhteisöjen vaikutusmahdollisuus.
Vashishth, Jhamb 2021, 10	Osatyökykyisen haasteista suurimpia on etsiä työtä ja ylläpitää tyydyttävää työsuoritusta.	Työnhaku ja työsuorituksen laadun ylläpitäminen on haaste osatyökykyiselle.
Vashishth, Jhamb 2021, 10	Muita osatyökykyisten kohtaamia haasteita ovat rajoitettu vuorovaikutus muiden työntekijäryhmien kanssa, tiedon puute liittyen työnvälitykseen sekä työympäristön fyysiset esteet.	Osatyökykyisen haasteena rajoitettu vuorovaikutus, tiedon puute työnvälityksestä ja työympäristön fyysiset esteet.
Vashishth, Jhamb 2021, 10	Lainsäädäntö olisi laadittava ja pantava täytäntöön siten, että vammaisten syrjintään olisi nollatoleranssi.	Nollatoleranssi syrjinnälle lainsäädännössä.
Vashishth, Jhamb 2021, 11	On olemassa vieraanvaraisuusalan yhtiöitä, kuten saksalainen Embrace Hotel, joka esitteli käsitteen Integrative Hotels, jossa vähintään 60 % työntekijöistä on osatyökykyisiä.	Integratiivisuus rekrytoinnissa tietyissä vieraanvaraisuusalan yhtiöissä on korkea
Vashishth, Jhamb 2021, 11	Erityinen harjoittelu on olennaista osatyökykyisille.	Osatyökykyisille kohdennettu harjoittelu olennaista.
Vashishth, Jhamb 2021, 13	Ruokapalveluteollisuudessa ja vieraanvaraisuusalalla, joissa aikarajojen noudattaminen on ehdotonta, osatyökykyiset olivat omistautuneempia, lojaalimpia ja täsmällisempiä työssään.	Osatyökykyiset omistautuneita, lojaaleja ja täsmällisiä työssään.
Vashishth, Jhamb 2021, 13	Työntekijöiden sitoutuneisuus on huippuhyöty organisaatiolle.	Sitoutuminen työhön on suuri hyöty organisaatiolle
Vashishth, Jhamb 2021, 14	Vammaisuutensa johdosta osatyökykyiset työntekijät osaavat ehdottaa ja toteuttaa innovatiivisia palvelumenetelmiä.	Innovatiiviset palvelumenetelmän osatyökykyisten vahvuutena.
Vashishth, Jhamb 2021, 14	Autismin kirjolla olevilla työntekijöillä on selvitysten mukaan monia kykyjä, mukaan lukien luovuus.	Autistit ovat luovia ja kyvykkäitä.

Vashishth, Jhamb 2021, 14	Työnantajat huomasivat, että työympäristöä mukauttamalla osatyökykyisten tuottavuus parani merkittävästi.	Työympäristön mukauttaminen parantaa tuottavuutta.
Vashishth, Jhamb 2021, 14	Työntekijät, joilla on kuulovamma tai autismi, noudattavat puhdasta työetiikkaa ja ovat kurinalaisia kunnioittaen sääntöjä ja ohjeita.	Kuulovammaiset ja autistiset työntekijät omaavat hyvän työetiikan ja ovat kurinalaisia.
Vashishth, Jhamb 2021, 14	Autismin kirjolla olevien poikkeuksellinen kyky huomioida yksityiskohtia sekä kyky seurata sääntöjä ja ohjeita antaa esimerkkiä muille.	Autistien yksityiskohtien huomioiminen ja tarkka sääntöjen noudattaminen on mallina muille.
Vashishth, Jhamb 2021, 14	Osatyökykyiset on havaittu todella ahkeriksi, omistautuviksi ja tehokkaiksi työrooliaan toteuttaessaan.	Ahkeruus, omistautuvuus ja tehokkuus työroolia toteuttaessa.
Vashishth, Jhamb 2021, 15	Työturvallisuus parani merkittävästi, kun työympäristö sovitettiin osatyökykyisille sopivaksi.	Työympäristön sovitaminen työkykyihin lisää työturvallisuutta.
Vashishth, Jhamb 2021, 16	Inklusiivinen työkuultuuri osoittaa, että osatyökykyisten palkkaaminen boostaa yhdenvertaisuuden ympäristöä, kunnioitusta, positiivista arvostusta ja auttaa vähentämään osatyökykyttömyyden esteitä sosiaalisessa ja institutionaalisessa ympäristössä.	Osatyökykyisten palkkaaminen tehostaa yhdenvertaisuutta, positiivista arvostusta työympäristöissä ja vähentää osatyökykyisten esteitä työllistystä.
Vashishth, Jhamb 2021, 17	Löydökset osoittavat, että sellaiset työympäristön mukautukset, jotka tukevat kohti monimuotoisempaa työkuultuuria ja edistävät työntekijöiden yhteistyötä ja vuorovaikutusta osatyökykyisten ja muiden työntekijöiden kesken, eivät ole kalliita.	Ei ole kallista muokata työympäristöä tukemaan monimuotoisempaa työkuultuuria.
Vashishth, Jhamb 2021, 17	Kirjallisuus osoittaa myös osatyökykyisten palkkaamisen suotuisan vaikutuksen työntekijöiden työssä jatkamiseen ja vaihtuvuuden vähenemiseen, työvoiman lojaalisuuteen ja organisaation yleisen imagon paranemiseen.	Osatyökykyisten palkkaamisella suotuisa vaikutus työssä jatkamiseen ja vaihtuvuuden vähenemiseen sekä imagoon.
Vashishth, Jhamb 2021, 17	Kirjallisuus osoittaa, että verrattaessa osatyökykyisiä ja muita työntekijöitä, ovat osatyökykyiset luotettavampia, täsmällisempiä ja lojaalimpia organisaatiota kohtaan.	Osatyökykyiset luotettavia, täsmällisiä ja lojaaleja.
Vashishth, Jhamb 2021, 17	Korostetaan, että organisaatioissa, joissa on työssä osatyökykyisiä, on erinomaiset turvallisuustilastot.	Osatyökykyisiä työllistävien organisaatioiden turvallisuustilastot ovat erinomaisia.
Strauser, Rumrill, Greco 2019, 763	Tutkimus esittää, että merkityksellinen palkkatyö on kriittisen tärkeä tekijä vahvistaen taloudellista turvallisuutta ja pääsyä terveysvakuutuksen piiriin sekä sosiaalisesti osallistavaan terveydellisesti sekä elämänlaadullisesti parempaan elämään.	Merkityksellinen palkkatyö on kriittisen tärkeä tekijä taloudellisesti, terveydellisesti sekä elämänlaadullisesti.
Strauser, Rumrill, Greco 2019, 764	Vain 51% nuorista aikuisista, joilla on traumaattinen aivovamma (TBI), on palkkatyössä.	Nuorista aivovamma-aikuisista vain 51% on palkkatyössä.
Strauser, Rumrill, Greco 2019, 764	Traumaattisen aivovamman omaavien ihmisten työllistyminen raahaa kaukana perässä verrattuna ilman vammaa olevien työllistymiseen.	Traumaattisen aivovamman omaavien työllistyminen on merkittävästi heikompaa kuin terveiden.
Strauser, Rumrill, Greco 2019, 764	Kognitiiviset oireet estävät ihmisiä löytämästä ja pitämästä työpaikkaa onnistuneesti.	Työpaikan löytäminen ja pitäminen on hankalaa kognitiivisesti oirehtiville.
Strauser, Rumrill, Greco 2019, 764	Kun TBI-henkilö saa työn, sopeutuminen muutoksiin ja vuorovaikutus työtovereiden kanssa voi muodostua ongelmalliseksi.	Muutokset ja vuorovaikutus voi olla ongelmallista työssä TBI-henkilöllä.
Strauser, Rumrill, Greco 2019, 764	On raportoitu, että 75 % TBI-henkilöistä menettää työnsä 90 päivässä, mikäli työtä ei ole riittävästi mukautettu ja avustettu teknologialla ja muilla järkevillä toimenpiteillä.	Monet TBI-henkilöt menettävät työnsä nopeasti, mikäli työtä ei ole riittävästi mukautettu ja tuettu järkevästi.
Strauser, Rumrill, Greco 2019, 764	Työllistykseen TBI-henkilö tarvitsee apua sopeutuakseen muutoksiin työssä ja elämässä.	TBI-henkilö tarvitsee tukea työssä ja elämässä.
Strauser, Rumrill, Greco 2019, 764	Erityisesti kognitiivinen kyvyttömyys liitettynä lyhyt- tai pitkäkestoiseen muistin toimintaan sekä tiedon prosessointiin on todettu merkittäväksi työllistymisen esteeksi henkilöillä, joilla on TBI	Kognitiivinen kyvyttömyys liittyen muistitoimintoihin on merkittävä työllistymisen este.
Strauser, Rumrill, Greco 2019, 765	Työ on läheisesti sidoksissa perustarpeisiin ja lisääntyneeseen fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin ja on siten tärkeä osa ammatillisen kuntoutuksen prosessia. Yksilön urakehitykseen vaikuttavien komponenttien ymmärtäminen ei ole tärkeää vain ammatillisen kuntoutuksen näkökulmasta vaan sillä on myös merkittäviä fyysisiä ja psyykkisiä terveysvaikutuksia.	Työ on perustarpeisiin sidottu ja vaikuttaa fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin on siten tärkeä osa ammatillista kuntoutusta.
Hall, Shartzter, Kurth, Thomas 2018, 1235	USA:ssa toimii osassa osavaltioita Medicaid-kannustinohjelman, joka antaa osatyökykyisille (vammaisille) henkilöille mahdollisuuden työskennellä käymättä ensin läpi vammaisuuden ja työkyvyttömyyden määrittämissä prosessissa. Vuosien 2013 – 2017 aikana Medicaid-osavaltioissa asuvien osatyökykyisten henkilöiden työllisyys on kehittynyt merkittävästi. Ryhmä etenee hitaasti mutta tasaisesti kohti työllisyyttä. Kannustinohjelman mahdollistaa suuremmat tulot eikä se sisällä omaisuuden / varojen arviointia.	Medicaid-kannustinohjelman on vahvistanut osatyökykyisten työllisyyttä. Kannustinohjelman on osoittautunut hyväksi karsimalla esteitä kuten vammaisuuden ja omaisuuden arviointia.

Hall, Shartzter, Kurth, Thomas 2018, 1236	Lukuisat tutkimukset ovat dokumentoineet positiivisia vaikutuksia terveyteen, elämään, työn tuottavuuteen liittyen Medicaid-kannustinohjelman vaikutuksiin. Siihen liittyy myös esim. lapsikuolleisuuden ja lääketieteellisten avioerojen väheneminen, syövän varhaisempi havaitseminen, sairauslomapäivien väheneminen nuorten, veteraanien sekä värikköryhmissä.	Lukuisten tutkimusten mukaan kannustinohjelmalla on ollut runsaasti positiivisia vaikutuksia.
Soeker, Ganie 2018, 356	Aivovamma (TBI, traumatic brain injury) voi heikentää yksilön kykyä olla tuottava työntekijä.	Aivovamma voi heikentää yksilön tuottavuutta.
Soeker, Ganie 2018, 356	Kuntoutuksen aikana kuntoutujan (potilaan) osallistuminen tavoitteen suunnitteluun toimii motivaattorina ja on siten välttämätöntä.	Kuntoutumisessa kuntoutujan osallisuus ja sitoutuminen tavoitteeseen välttämätöntä.
Soeker, Ganie 2018, 356	Aivovammasta selviytyvien kykyihin vaikuttavat vahingon vakavuus, ikä, koulutus, ammatti, vahinkoa edeltävät tulot, läsnäolo, sosiaalinen verkosto, siviilisääty ja muut tekijät.	Aivovammapotilaan kykyihin vaikuttavat monet asiat, esim. vamman vakavuus, ikä, koulutus ja ammatti.
Soeker, Ganie 2018, 356	Järjestelmällisessä katsauksessa todettiin, että työhön paluun aste vaihteli kansainvälisesti 50-100% välillä, kun aivovamman saamisesta oli kulunut 2 vuotta.	Työhön paluun aste on kansainvälisesti 50-100% kahden vuoden kuluttua aivovamman saamisesta.
Soeker, Ganie 2018, 356	Työhön paluun vaatimuksiin vaikuttavat myös työtehtävien vaikeusaste, huono uni, stressin käsittely, psykologiset vaatimukset. Nämä voivat johtaa huonoon tuottavuuteen.	Työtehtävien vaikeusaste, uni, stressi ja psykologiset vaatimukset vaikuttavat tuottavuuteen työssä.
Soeker, Ganie 2018, 356	Perheen / läheisten varhainen osallistuminen päätöksentekoprosessiin vaikuttaa merkittävästi aivovamman henkilön kuntoutusohjelman suorittamiseen ja työhön paluuseen.	Perheen osallistuminen vaikuttaa merkittävästi kuntoutumiseen työkykyiseksi.
Soeker, Ganie 2018, 357	Fosterin ja kumppaneiden tekemässä tutkimuksessa perheen osallistuminen potilaan kuntouttamisprosessiin tuottaa parempia kuntoutustuloksia ja poistaa psykologisia esteitä, joita aivovamman saanut henkilö kokee.	Perheen osallistuminen potilaan kuntouttamisprosessiin tuottaa parempia kuntoutustuloksia ja poistaa esteitä.
Soeker, Ganie 2018, 361	Aivovamman jälkeen tuottavuuteen työpaikalla voi vaikuttaa fyysinen, kognitiivinen, emotionaalinen tai käytäytymisen rajoite. Aivovamman fyysinen vaikutus voi johtaa useisiin rajoitteisiin, jotka vaikuttavat työntekijän fyysiseen kykyyn täyttää työpaikan standardit.	Aivovamman jälkeen fyysinen suorituskyky voi olla rajoittunut.
Soeker, Ganie 2018, 361	Ammatillisen kuntoutuksen tehokas käyttö toimintaterapeutin johdolla on vahvasti mahdollistanut aivovammapotilaiden työhön paluun. Työnantajan ja omaishoitajan sekä terapeutin yhteistyö täydentää prosessia.	Toimintaterapeutin antama ammatillinen kuntoutus mahdollistaa vahvasti työhön paluun. Moniammatillinen yhteistyö täydentää.
Soeker, Ganie 2018, 363	Aivovamman seurauksena koetaan aktiivisuusrajoitteita erityisesti työpaikalla, ja tämä voi johtaa häiriöihin työntekijäroolissa. Työnantajat ilmoittivat huomanneensa työtaitojen parantuneen kuntoutuksen suorittamisen jälkeen.	Aivovamman seurauksena rajoitteita. Kuntoutuksen on huomattu parantavan työtaitoja.
Soeker, Ganie 2018, 365	Emotionaalisen tuen avulla aivovammasta kuntoutuvan motivaatio työssä jatkamiseen vahvistuu.	Emotionaalinen tuki vahvistaa motivaatiota työskennellä.
Nutzi, Schweglara, Staublic, Zieglerc, Trezzini 2018, 117	Yksilön valmiuksien, mielenkiinnonkohteiden ja tarpeiden yhteensovittaminen työn luonteen ja vaatimusten kanssa on vakiintunut käytäntö ammatillisessa kuntoutuksessa. Silti järjestelmällinen esitys erityisesti tekijöistä, jotka vaikuttavat työn ja yksilön yhteensovittamiseen, puuttuu tällä hetkellä.	Yksilön valmiuksien ja työn yhteensovittaminen on kuntoutuksessa vakiintunut käytäntö. Silti siitä puuttuu järjestelmälliset edellytykset.
Nutzi, Schweglara, Staublic, Zieglerc, Trezzini 2018, 117	Ammatillisen kuntoutuksen perimmäinen tavoite on kestävä työhön paluu. Vammaisten henkilöiden integrointi työmarkkinoille ei vain edistä elämänlaatua, sosiaalista osallisuutta, taloudellista riippumattomuutta, vaan vähentää myös riippuvuutta työkyvyttömyysetuuksista ja siten kustannuksia yhteiskunnalle.	Ammatillisen kuntoutuksen perimmäinen tavoite on kestävä työhön paluu, josta on useita hyötyjä yksilölle ja yhteiskunnalle.
Nutzi, Schweglara, Staublic, Zieglerc, Trezzini 2018, 117	Kuntoutuksen tavoite asetetaan kuntoutuksen alussa, ja siihen osallistuvat sairaala- ja avohoitopalvelut, neuvonta, työtaitoja kouluttavat instituutiot ja työharjoittelumahdollisuuksia tarjoavat organisaatiot.	Kuntoutuksen tavoite asetetaan alussa ja siihen osallistuu useita tahoja.
Nutzi, Schweglara, Staublic, Zieglerc, Trezzini 2018, 118	Kuntoutuspalvelut tähtäävät yksilön palauttamiseen ennen vammautumista olleeseen työhön tai uuteen ammattiin uudelleen koulutuksen kautta.	Kuntoutuspalvelut tähtäävät yksilön palauttamiseen työhön.
Nutzi, Schweglara, Staublic, Zieglerc, Trezzini 2018, 120	Sveitsissä instituutti nimeltä ParaWork vastaa selkäydinvammautuneiden työhön paluun tavoitteiden asettelusta ja interventioista. Tarjolla on mm. fysio- ja toimintaterapiaa, opinto-ohjausta ja erityisopetusta opiskelu- ja ammattitaitoihin sekä jälkiohjausta varsinaisen kuntoutuksen päätyttyä.	Sveitsiläinen klinikka ParaWork vastaa selkäyinvammaisten kuntoutuksesta takaisin työhön erilaisin terapioin ja tukimuodoin moniammatillisesti.
Nutzi, Schweglara, Staublic, Zieglerc, Trezzini 2018, 121	Yksilöllisessä työn sovittamisessa merkityksellisiä tekijöitä ovat sekä suoraan työhön liittyvät tekijät että epäsuorasti työhön liittyvät tekijät kuten henkilökohtaiset ominaisuudet ja elinympäristö.	Yksilöllisessä työn sovittamisessa merkityksellisiä ovat sekä suoraan että epäsuorasti työhön liittyvät tekijät.
Nutzi, Schweglara, Staublic, Zieglerc, Trezzini 2018, 122	Ammatillisessa uudelleen koulutuksessa henkilökohtaiset tekijät ovat osoittautuneet hyvin merkitykselliseksi. Ammatillinen kiinnostus oli tärkeää läpi koko prosessin, kun taas kognitiiviset kyvyt, esim. kyky oppia, ja työttylit, esim. tapa lähestyä ongelmia, vaikuttavat lähinnä tavoitteen asetteluun.	Ammatillisessa uudelleen koulutuksessa merkityksellisiä tekijöitä ovat henkilökohtainen kiinnostus läpi koko prosessin, kognitiiviset kyvyt ja työttylit tavoitetta asetettaessa.
Nutzi, Schweglara, Staublic, Zieglerc, Trezzini 2018, 122	Motiivit (motivaatio, halu työskennellä) ja ajatukset ja uskomukset, toisin sanoen uuden hyväksyminen, asenne ammatilliseen uudelleen koulutukseen ovat merkittäviä tavoitteiden asettamisessa.	Motiivien, ajatusten ja uskomusten ja asenteen merkitys tavoitteiden asettamisessa.



Nutzi, Schweglara, Staublic, Zieglerc, Trezzini 2018, 124	Mikrotason ympäristötekijöistä osatyökykyisen kuntoutukseen vaikuttaa asuntotilanne. Muita mikrotason tekijöitä ovat lääkitys, perheen tuki, päivittäiset apuvälineet. Mesotasolla vakuutusyhtiöt liittyvät ratkaisevasti välillisesti työhönpaluuseen.	Mikrotason ympäristötekijöiden kuten asumismuodon, läheisten tuen, lääkityksen ja apuvälineiden merkitys. Mesotason välillinen tekijä on vakuutuslaitos. Vaikuttavat työhönpaluuseen.
Nutzi, Schweglara, Staublic, Zieglerc, Trezzini 2018, 131	Tutkimuksemme paljasti, että tavoitteellisen kuntoutuksen järjestelmällisessä, monitieteellisessä suunnittelussa ja koordinoinnissa suuressa osassa on moniammatillinen kuntoutuslaitos. Vaikka tavoitteellisen lähestymistavan merkitys on laajalti tunnettu, sen täytäntöönpano kärsii koordinoinnin puutteesta.	Moniammatillisen kuntoutuslaitoksen ja kunnollisen koordinoinnin merkitys tavoitteellisessa kuntoutuksessa.
Hemphill, Kulik 2016, 71	Työnantajien vastustus voi tehdä työhausta turhauttavan ja demoralisoivan prosessin vajaatyökykyiselle johtaen vammaiset työnhakijat luottamaan erikoistuneisiin työvoimatoimistoihin. Erikoistuneet työvoimatoimistot tunnistavat työmahdollisuuksia asiakkailleen, valmistelevat ansioluetteloja ja hakemuskirjeitä ja tarjoavat haastattelukoulutusta. Valitettavasti toimistot onnistuvat paremmin sijoittamaan vajaatyökykyisiä suojatyöpaikkoihin ja vammaistoimintoihin kuin valtavirran organisaatioihin.	Työnantajien asenne turhauttaa vajaatyökykyisiä työnhakijoita ja johtaa heidät käyttämään vajaatyökykyisten työllistämiseen erikoistuneiden toimistojen palveluja. Nämäkin onnistuvat paremmin työllistämään vajaatyökykyisiä suojatyötehtäviin kuin avoimille markkinoille.
Hemphill, Kulik 2016, 72	Monella vajaatyökykyisellä on alhainen tutkinto- ja koulutustaso, heiltä puuttuu jopa luku- ja laskutaitoperusteet. Nämä matalat taitotasot vaikeuttavat vajaatyökykyisen navigointia valtavirran työnantajien rekrytointi- ja valintaprosesseissa ja neuvotteluissa työpaikasta.	Vajaatyökykyisillä on usein matala koulutustaso, joka aiheuttaa haasteita työhaussa.
Hemphill, Kulik 2016, 73	Erityistyönhakutoimistot auttavat vajaatyökykyistä luomaan urasuunnitelman ja kehittävät räätelöityjä työnhakutoimintatavoitteiden saavuttamiseksi. Konsultit voivat myös vaikuttaa asiakkaidensa käsitteisiin sopivuudesta työhön niin että vajaatyökykyiset pysyvät työhaussa mukana loppuun asti.	Erityistyönhakutoimistot auttavat vajaatyökykyisiä urasuunnitelman laatimisessa ja toteuttamisessa ja valavat uskoa pystyä mukana haussa loppuun asti.
Hemphill, Kulik 2016, 77	Koska konsulteilla on rajoitettu aika ja resurssit, he joskus nopeuttavat hakuprosessia sen sijaan että opettaisivat asiakkaille taitoja, joita tarvitaan hakuprosessin hoitamiseen. Konsultti voi tulkita työpaikkailmoituksen ja räätelöidä vajaatyökykyisen materiaalit lisätäkseen onnistuneen sijoittumisen todennäköisyyttä.	Konsulttien rajallinen aika ja resurssit johtaa joskus asiakkaan puolesta tekemiseen.
Hemphill, Kulik 2016, 78	Työnhakijat voivat käyttää työnhakijalle ilmoitettuja attribuutteja tekosyynä jättää hakematta työtehtävää.	Työnhakija voi jättää hakematta työtä, jos attribuutit tuntuvat haastavilta.
Hemphill, Kulik 2016, 79	Erityistyönhakukonsultit ovat valmistautuneet kompensoimaan työnhakijan puutteita tarjoamalla kouluttamismahdollisuuksia.	Erityistyönhakukonsultit voivat tarjota kouluttamismahdollisuuksia.
Hemphill, Kulik 2016, 80	Vajaatyökykyiset luottavat lujasti erityistyönhakupalveluihin, jotka tukevat heidän työnhakuaan ja ohjaavat työnantajien rekrytointi- ja valintaprosesseja.	Vajaatyökykyiset luottavat työnhakua tukeviin erityistyönhakupalveluihin.
Araten-Bergman 2016, 1513	Huolimatta antidiskriminoinnista lainsäädännöstä 70% vajaatyökykyisistä on raportoinut kokeneensa syrjintää työpaikalla ja 30% raportoi kokeneensa tulleensa hylätyksi työhaussa vammaisuuteen liittyvistä syistä.	Syrjimättömyyslaista huolimatta vajaatyökykyiset kokevat syrjintää työssä tai rekrytoinnissa oman raportointinsa mukaan.
Wilton, Evans 2018, 567	Vaikka mielisairaus voi itsessään olla tärkeä este työllistymiselle, osoittavat tutkimukset toistuvasti, että monet mielisairautta kantavat haluavat ja ovat kykeneviä työskentelemään palkkatyössä. Lisäksi tutkimus osoittaa johdonmukaisesti, että jatkuva, turvallinen työllisyys tarjoaa polkuja taloudelliseen osallisuuteen, sosiaaliseen inklusioon ja toipumiseen sairaudesta.	Vaikka mielisairaus voi olla este työllistymiselle, ovat tutkimukset osoittaneet, että useat mielisairautta kantavat henkilöt ovat kykeneviä ja halukkaita työskentelemään ja työnteko auttaa sairaudesta toipumisessa.
Wilton, Evans 2018, 567	Minimipalkan maksaminen vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin, mutta sillä on myös symbolinen merkitys ihmisten rakenteissa identiteettiään palkkatyön antaman sosiaalisesti arvostetun roolin ympärillä.	Minimipalkka vaikuttaa työntekijän hyvinvointiin ja vahvistaa hänen sosiaalista identiteettiään.
Wilton, Evans 2018, 567	Jotkut ihmiset käyttävät sosiaalista yritystä astinlautana kilpailukykyiseen työllistymiseen. Muut voivat jäädä sosiaaliseen yritykseen pysyvästi työhön.	Työ sosiaalisessa yrityksessä voi olla väylä kilpailukykyiseen työllistymiseen avoimille markkinoille.
Irjala 2019, 77	Mukautetusti suoritettavassa eli niin kutsutussa tuetussa oppisopimuskoulutuksessa opiskelijalle tarjotaan psykososiaalista tukea koko koulutuksen ajan.	Tuetussa oppisopimuskoulutuksessa opiskelijalle tarjotaan psykososiaalista tukea koko koulutuksen ajan.
Irjala 2019, 78	(Tuettu oppisopimus (koulutusmenetelmä osoittautui käyttökelpoiseksi opiskelijoille, joille työpainotteinen opiskelu sopii. Se on hyvä kohtaantokoulutuksen menetelmä, jossa työnantajalla on lisätyövoiman tarve ja vaikeasti työllistyvällä nuorella tarve koulutusta ja työllistystä.	Kun työpainotteinen koulutus sopii, on (tuettu oppisopimus) koulutusmenetelmä hyvä kohtaantokoulutuksen menetelmä; työnantajalle lisätyövoimaa, vaikeasti työllistyvälle nuorelle koulutusta ja työtä.
Irjala 2019, 79	Tutkimuksen perusteella erityisopiskelijoiden oppisopimuskoulutuksen rakenteita tulisi uudistaa merkittävästi.	Erityisopiskelijoiden oppisopimuskoulutuksen rakenteita tulisi uudistaa merkittävästi.
Irjala 2019, 79	Jotta erityisopiskelijoita saadaan ammatillisen koulutuksen avulla avoimille työmarkkinoille, ammatillisten	Ammatillisten oppilaitosten tulisi ottaa kokonaisvastuu eri-

	oppilaitosten tulisi ottaa kokonaisvastuu erityisopiskelijoiden oppisopimuskoulutuksesta.	tyisopiskelijoiden oppisopimuskoulutuksesta, jotta heitä saadaan avoimille työmarkkinoille.
Irjala 2019, 79	Vammaisten, pitkäaikaissairaiden ja osatyökykyisten osallisuus koulutuksessa ja työelämässä on näiden ryhmien oikeus, mutta edistää myös yhteiskunnan eheytymistä kohti kaikkien kansalaisten yhdenvertaisuutta.	Vammaisten, pitkäaikaissairaiden ja osatyökykyisten osallisuus edistää yhteiskunnan eheytymistä kohti kaikkien yhdenvertaisuutta.
Samppala 2018, 238	Osallistuminen työyhteisön toimintaan ei muokkaa ainoastaan opiskelijoiden tietoja ja taitoja, vaan opiskelijat kasvavat tietyn kulttuurin ja yhteisön jäseniksi sekä ammatinharjoittajiksi. Opiskelu ammatillisessa yhteisössä on prosessi, johon sisältyy identiteetin muodostuminen, käsitys siitä, millaiseksi ihminen kokee itsensä suhteessa työhön ja ammatillisuuteen, mihin kokee samaistuvansa sekä mihin hän työssään ja ammatissaan sitoutuu.	Osallistuminen työyhteisön toimintaan muokkaa tietoja, taitoja sekä ammatillista identiteettiä ja vaikuttaa ammatillisuuteen sekä sitoutumiseen.
Samppala 2018, 238	Oppimisessa on olennaista opiskelijan aktiivinen osallistuminen työyhteisön toimintaan, oppimista tukeva ohjaus ja yhteistyö eri toimijoiden kesken	Oppimisessa olennaista on opiskelijan aktiivinen osallistuminen ja hyvä ohjaus sekä yhteistyö.
Airila, Mattila-Holappa, Kurki, Nykänen 2019, 27	Oppimista tapahtuu silloin kun opiskelija osallistuu työpaikan toimintoihin osana työyhteisöä.	Opiskelijan ollessa työyhteisön osallistuva jäsen hän oppii.
Räty 2016, 68	Ammatillinen aikuiskoulutus on historiansa aikana joustavasti sopeutunut työelämän muutoksiin ja kustannustehokkaasti ja markkinahenkisesti luonut tarvittavia koulutuksia niille aloille, joilla on työvoimapulaa.	Ammatillinen aikuiskoulutus on sopeutunut joustavasti työelämän muutoksiin luoden koulutuksia työvoimapulaloille.
Räty 2016, 69	Koulutuksen kautta aikuinen voi hankkia koulutuksen tai ammatin, vaihtaa ammattia tai päivittää ammattitaitoaan.	Koulutuksen kautta voi hankkia ammatin tai päivittää osaamistaan.
Räty 2016, 69	Työelämässä vaaditaan kykyä uudistua ja oppia uusia työtehtäviä, työntekijän tulee olla sosiaalinen ja joustava	Työelämä vaatii joustavuutta ja kykyä uudistua sekä sosiaalisuutta.
Räty 2016, 70	Koulutuksen merkitys syrjäytymisen ehkäisyssä nähdään tärkeänä, sillä koulutuksen avulla henkilö voi vahvistaa perustaitoja, hankkia työelämässä tarvittavia taitoja ja ammatillisen osaamisen. Koulutuksen merkitystä syrjäytymisen ehkäisyssä myös kyseenalaistetaan.	Koulutuksen merkitys syrjäytymisen ehkäisyssä on tärkeä, koska sen avulla voi hankkia työelämässä tarvittavia taitoja ja ammatin, mutta toisaalta koulutuksen merkitys myös kyseenalaistetaan.
Irjala 2018, 158	(Oppisopimuskoulutuksessa) yhteiskunta korvaa osan, vammaisten opiskelijoiden osalta merkittävän osan, kuluista työnantajalle.	Vammaisen opiskelijan oppisopimuskoulutuksesta työnantaja saa korvauksen yhteiskunnalta.
Irjala 2018, 158	Vammaiset opiskelijat tarvitsevat usein myös muuta henkilökohtaista tukea opiskellessaan, mihin tarpeeseen on vastattu sekä Suomessa että Saksassa palkkaamalla heille yleensä ryhmäkohtainen ammatillinen työhönvalmentaja. Hän ohjaa ja tukee opiskelijaa sekä työpaikalla että tarvittaessa myös teoriaopinnoissa.	Vammaisia opiskelijoita tukemaan on palkattu ryhmäkohtainen työhönvalmentaja, joka auttaa sekä työssä että teoriaopinnoissa.
Irjala 2018, 158	Esiymmärrykseni oli, että oppisopimuskoulutus riittävällä tukipainotuksella varustettuna on hyvä väylä vammaisille osallisuuteen yhteiskunnassa.	Uskoin sopivasti tuetun oppisopimuskoulutuksen olevan hyvä väylä vammaisille yhteiskuntaan osallistumiseksi
Irjala 2018, 159	Mm. riittäväillä tukipalveluilla vahvistettu oppisopimuskoulutus on projektiluontoista ja sen jatkuminen vuodesta toiseen on epävarmaa.	Riittävästi tuettu oppisopimuskoulutus ja sen jatkuvuus on epävarmaa.
Irjala 2018, 159	Tutkimustulokseni osoittavat, että oppisopimuskoulutus estää selkeästi syrjäytymistä. Se antaa vammaisille ja osatyökykyisille kokemuksen mielekkästä elämästä, osallisuudesta ja arvokkuudesta.	Oppisopimuskoulutus estää syrjäytymistä antaen vammaisille mielekkään elämän, osallisuuden ja arvokkuuden tunteen.
Irjala 2018, 160	Kaiken kaikkiaan haastattelemani nuoret vammaiset niin Suomessa kuin Saksassakin halusivat elää niin, että heidän vammaisuuteensa tai sairauteensa ei kiinnitettäisi sen kummempaa huomiota. Pikemminkin he toivoivat, että työnantajat katsoisivat heidän vammojensa tai sairauksiensa ”taakse” eli vahvuuksiin ja voimavaroihin.	Nuoret vammaiset halusivat elää niin, ettei heidän erilaisuuteensa kiinnitettäisi huomiota vaan heistä nähtäisiin vahvuudet ja voimavarat.
Irjala 2018, 160	Työkansalaisuus tarjosi heille suunnitelmia uralla etenemisestä, lisäkoulutuksesta tai yleensä hyvästä, tasapainoisesta, ihan ”normaalista” elämästä. He toivoivat saavansa tukea, hoivaa ja turvaa, mutta vain tarvittaessa.	Työkansalaisuus merkitsee vammaisille uralla etenemisen ja lisäkoulutuksen suunnitelmia ja mahdollisuutta ihan tavalliseen hyvään elämään.
Irjala 2018, 160	Monet (tutkimukseen osallistuneet) olivat selkeästi valoisia onnistujia.	Valoisia onnistujia.
Irjala 2018, 160	Työ on heille tärkeä arjen jäsentäjä, tuo tyydyttävän toimeentulon sekä mahdollisuuden tulevaisuuden myönteiseen suunnitteluun.	Työ jäsentää arkea, antaa toimeentulon ja mahdollisuuden suunnitella tulevaisuutta.

Irjala 2018, 160	Useimmat haastateltavat kokivat saaneensa työhönvalmentajaltaan paljon tukea ja pitivät tämän panosta erityisen tärkeänä tekijänä koulutuksensa onnistumiselle.	Työhönvalmentajan tuki ja panos on koettu hyvin arvokkaaksi.
Haapakoski, Åkerblad 2020, 197	Työmarkkinoiden ja työelämän tutkimuksen kannalta erityisiin ryhmiin kuuluvat myös työkyvyltään heikommassa asemassa olevat. Heidän kohdallaan sairaudet, vammat ja elämäntilanteeseen liittyvät ristiriidat haittaavat työssä selviytymistä. Kelan ammatillisiin kuntoutuspalveluihin osallistuvat kuuluvat usein tämänkaltaiseen ryhmään.	Työmarkkinoiden ja työelämän tutkimuksen kohteena on erityisryhmiä, joihin kuuluvat työkyvyltään heikommassa (sairaudet, vammat, muut ristiriidat elämässä), jotka ovat Kelan kuntoutuspalvelun kohderyhmää.
Haapakoski, Åkerblad 2020, 198	Ammatillisen kuntoutuksen toimivuuteen liittyy se, miten kuntoutujan työkyky voi kohentua ja miten työolosuhteita voidaan muokata siten, että työssä selviytyminen olisi mahdollista.	Ammatillisessa kuntouksessa tulee työkyvyn kohentua ja työolosuhteiden muokkaantua siten, että työstä selviytyy.
Haapakoski, Åkerblad 2020, 198	Myös urasuunnittelussa ja oman alan etsimisessä toivolla on oma merkityksensä.	Toivo merkitsee oman alan etsinnässä ja urasuunnittelussa.
Haapakoski, Åkerblad 2020, 198	Työttömyys ja osatyökykyisyys esiintyvät usein päällekkäin ja osatyökykyisille suunnatut palvelut kuten palkkatuettu työllistyminen, suojatyö ja ammatillinen kuntoutus ovat usein yksittäisiä työelämään siirtymistä tukevia toimia.	Työttömyys ja osatyökykyisyys ovat usein päällekkäisiä. Yksittäisiä työelämään siirtymistä tukevia toimia ovat mm. palkkatuettu työllistyminen, suojatyö ja ammatillinen kuntoutus.
Haapakoski, Åkerblad 2020, 198	Kelan ammatillisen kuntoutuksen palveluihin pääsevät vain ne, joille kuntoutus hakuprosessin jälkeen myönnetään.	Kelan ammatilliseen kuntoutukseen valitaan hakemuksen perusteella.
Haapakoski, Åkerblad 2020, 199	Toivo on työhön palaamisen prosessissa merkityksellistä.	Toivon merkitys työhön paluussa on suuri.
Haapakoski, Åkerblad 2020, 199	Työhön palaamisen on nähty olevan yhteydessä juuri myönteiseen ajatteluun ja optimismiin.	Myönteisellä ajattelulla on yhteys työhön palaamiseen.
Haapakoski, Åkerblad 2020, 200	Realistisissa optimismissa korostuvat myös yksilön ja ympäristön välinen vuorovaikutus, herkkyys sille, mitä emme vielä tiedä sekä aktiivinen asenne elämää ja mahdollisuuksia kohtaan.	Realistinen optimismi sisältää vuorovaikutuksen, herkkyyden havaita ympäristön signaaleja ja aktiivisen asenteen.
Haapakoski, Åkerblad 2020, 203	Kuntoutujat saattoivat esim. kaivata itselle ja yleisesti työntekijöille lisää vaikutusmahdollisuuksia tai teknologisia sovelluksia, jotka edistäisivät vaikkapa työssä oppimista tai työn hakemista.	Kuntoutujat kaipaavat lisää vaikutusmahdollisuuksia sekä teknologisia apuvälineitä työn hakuun.
Haapakoski, Åkerblad 2020, 203	Esimerkiksi eräs haastateltava näki, että työolosuhteiden ja työn ehtojen tulisi olla joustavasti muokattavissa työntekijän tai työnhakijan tilanteen mukaan.	Työolosuhteiden ja työn ehtojen muokattavuus työntekijän tilanteen mukaan nähtiin tärkeäksi.
Haapakoski, Åkerblad 2020, 203	Haastateltavalla saattoi olla runsaasti työkokemusta ja pitkä työhistoria, mutta työn nykyiset vaatimukset tuntuvat työpaikkailmoitusten perusteella kohtuuttomilta. Ilmoituksissa haettiin joustavia ”yli-ihmisiä” joiden vastakohdaksi asettuivat ”tavalliset ihmiset ja työntekijät”, joille ei näyttänyt olevan työelämässä tilaa.	Työpaikkailmoitusten vaatimukset tuntuvat kohtuuttomilta, haetaan joustavia yli-ihmisiä, eikä tavallisille työntekijöille näytä olevan työelämässä tilaa.
Haapakoski, Åkerblad 2020, 204	Kuvauksissa nostettiin esiin myös sellaisia rakenteellisia esteitä, joihin vaikuttamisen mahdollisuudet koettiin pieninä. Näitä olivat esim. työntekijöiden kompetenssien tunnistamisen estävät työkuulttuurin piirteet.	On olemassa rakenteellisia esteitä, joihin on vaikea vaikuttaa, esim. työntekijöiden kompetenssien tunnistamista estävät työkuulttuurin piirteet.
Haapakoski, Åkerblad 2020, 204	Joissain haastattelussa viitattiin vallitsevaan työkuulttuurin vaihtoehdoksi työn tekemisen tavan, jossa työntekijällä on vapautta suhteessa työhön ja sen tuloksiin.	Työn tekemisen tapa, jossa työntekijällä on vapautta suhteessa työhön ja tuloksiin vaihtoehtona vallitsevalle työkuulttuurille.
Haapakoski, Åkerblad 2020, 205	Omaohjaajat näkivät myös työkyvyn työelämän vaatimusten kannalta hyvin polarisoituneena. Työssä ollaan joko täysin työkykyisenä tai työelämässä ei olla lainkaan mukana.	Työkyky työelämässä on polarisoitunut: työssä ollaan vain täysin työkykyisenä.
Haapakoski, Åkerblad 2020, 205	Omaohjaajien haastattelussa osatyökykyisten työympäristöön liittyvä huolestuneisuus koski erityisesti työpaikkojen olosuhteita sekä niiden haastavuutta kuntoutujille.	Työpaikkojen olosuhteet haastavia kuntoutujille.
Haapakoski, Åkerblad 2020, 205	Haastatellut omaohjaajat miettivät erilaisia ratkaisukeinoja kuten välityömarkkinoiden luomista ja taloudellisten tukien sujuvoittamista.	Erilaisista ratkaisuista on mietitty mm. välityömarkkinoita ja taloudellisten tukien sujuvoittamista.
Haapakoski, Åkerblad 2020, 208	Kuntoutujat pohtivat esim. haasteiden edessä alan vaihtoa ja muuta uuden suunnan löytämistä.	Kuntoutujat pohtivat alan vaihtoa ja uutta suuntaa haasteiden edessä.
Haapakoski, Åkerblad 2020, 209	Kuntoutumisen ja työelämään palaamisen prosessit voivat olla henkilökohtaisesti hyvinkin pitkiä ja haastavia.	Kuntoutuminen työelämään voi olla hyvinkin pitkä prosessi.
Haapakoski, Åkerblad 2020, 209	Kuntoutujat korostivat vaikutusmahdollisuuksien tärkeyttä sekä työntekijän näkökulman huomiointia työmarkkinoilla.	Vaikutusmahdollisuudet ja työntekijän näkökulman huomiointi on tärkeää.
Haapakoski, Åkerblad 2020, 209	Kuntoutuspalveluissa toivo ja luottamus tulevaan ovat tärkeitä erityisesti kuntoutusmotivaation syntymisessä.	Kuntoutusmotivaatioon vaikuttavat toivo ja luottamus tulevaisuuteen.
Saikka 2018, 58	Vaikeasti työllistyvien ryhmässä työllistymisen edistäminen ei tarkoita vain yksittäisiä työvoimapaikkoja – kursseja tai työtarjoja – vaan ihmisillä on usein tarve laaja-alaisempaan palveluun. Tarvetta voi olla työ-	Vaikeasti työllistyvien ryhmässä työllistymisen edistäminen on laajemmin henkilön hyvinvoinnin edistämistä ja muo-

	voimapalvelujen lisäksi niin sosiaali- ja terveyspalveluille kuin kuntoutus- ja koulutuspalveluille. Kyse on siten laajemmin henkilön hyvinvoinnin edistämisestä kuin vain työllistymisestä.	dostuu laaja-alaisista palveluista: työvoima-, sosiaali-, terveys- ja koulutuspalvelut.
Saikka 2018, 58	Silloin kun henkilöllä on tarvetta erilaisten palvelujen yhtäaikaiseen käyttöön, on tärkeää, että ne sovitetaan yhteen toimivalla tavalla. Tässä on selkeitä puutteita tämänhetkisessä palvelujärjestelmässä, mikä voi johtaa palvelujen väliinpuotoamiseen ja poiskäännyttäisiin.	Kun tarvitaan erilaisia palveluja yhtä aikaa, on niiden yhteen sovittaminen erittäin tärkeää.
Saikka 2018, 59	Aktivointipolitiikassa usein yhdistyy kaksi lähestymistapaa: henkilöltä edellytetään aktiivisuutta toimeentuloturvan vastineeksi ja samalla pyritään tukemaan hänen yksilöllistä polkuaan kohti työelämää.	Aktivointipolitiikka lähestyy kahdella tavalla: edellyttäen aktiivisuutta henkilöltä itseltään ja samalla tukien häntä kohti työelämää.
Saikka 2018, 59	Suomessa on paljon terveysongelmaisia työttömiä, jotka eivät pääse asianmukaisen hoidon tai etuuden piiriin, eivätkä heidän terveysongelmansa tule siten tunnistetuiksi.	Terveysongelmaisten työttömien terveysongelmat jäävät usein havaitsematta.
Saikka 2018, 60	Tutkimuksessa tuon esille yhteistyömuotoja, jotka ovat vaikeasti työllistyvien näkökulmasta keskeisiä: kuntoutuksen asiakaspalveluyhteistyö, työvoiman palvelukeskukset, työttömien terveyspalvelut ja työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu.	Vaikeasti työllistyvien näkökulmasta on keskeistä työllistymistä edistävä yhteispalvelu ja sen sujuvuus.

### Liite 3. Alkuperäisilmaus, pelkistetty ilmaus

Työnantajan näkökulma: miten osatyökykyisten erityisen tuen tarvitsijoiden siirtymistä työmarkkinoille voitaisiin sujuvoittaa ja tehostaa?

Artikkeli	Alkuperäisilmaus (suomennettu vapaasti)	Pelkistetty ilmaus
Köseoglu, Hon, Kalargyrou, Okumus 2021, 41	Sosiaaliseen vastuuseen ja oikeudenmukaisuuteen keskittyvän eriyttämisstrategian uskotaan olevan houkutteleva sekä sisäisille (esim. työntekijät) että ulkoisille (esim. kuluttajat) yhteiskunnan jäsenille, koska vammaisten työllistäminen voi saada aikaan myönteisen vaikutelman yhteiskuntavastuusta julkisuudessa.	Sosiaalinen vastuullisuus työllistämällä vammaisia luo myönteisen vaikutelman julkisuudessa.
Köseoglu, Hon, Kalargyrou, Okumus 2021, 42	Mahdollisuuksien sieppaamiseksi tai uhkien voittamiseksi yritykset kehittävät ja toteuttavat eettisiin tarkoituksiin liittyviä markkinoiden ulkopuolisia strategioita liittyen juridisiin, taloudellisiin sekä hyväntekeväisyysvastuisiin.	Eettisiin tarkoituksiin liittyvät strategiat laajentavat yritysten mahdollisuuksia ja torjuvat uhkia.
Köseoglu, Hon, Kalargyrou, Okumus 2021, 42	Erityisesti matkailualalla yrityksiä kannustetaan käyttämään osatyökykyisten palkkaamista sosiaaliseen oikeudenmukaisuuteen keskittyvänä eriyttämisstrategiana. Yhteiskuntavastuuta harjoittavat yritykset tarjoavat yhdenvertaisia, oikeudenmukaisia työllistymismahdollisuuksia, jotka saattavat vahvistaa useita ei-taloudellisia tuloksia kuten parantuneet johtamiskäytänteet, tuotteiden laatu, toiminnan tehokkuus, yrityksen imago ja houkuttelevuus sijoittajille ja demografinen monimuotoisuus.	Osatyökykyisten palkkaaminen matkailualalle edustaa sosiaalista oikeudenmukaisuutta ja yhdenvertaisuutta vahvistamalla useita ei-taloudellisia tuloksia.
Köseoglu, Hon, Kalargyrou, Okumus 2021, 42	Osatyökykyisten työllistämiseen liittyviä haasteita ei ole täysin ratkaistu eikä voidakaan ratkaista lähitulevaisuudessa, koska on olemassa hyvin pysyviä stereotyyppioita ja yleisiä oletuksia liittyen osatyökykyisten työkykyyn riippumatta vamman tai tuen tarpeen tyypistä. Oletuksia työkyvyn vajavaisuudesta on niin työntekijöillä, johdolla kuin asiakkailakin ja osatyökykyisten hyväksymisen aste vaihtelee.	Osatyökykyisten työllistämiseen liittyy ratkaisemattomia haasteita kuten ihmisten ennakkoluulot ja stereotyyppinen ajattelu.
Köseoglu, Hon, Kalargyrou, Okumus 2021, 42	Sekä akateemisten tutkijoiden että alan ammattilaisten mielestä osatyökykyisten työllistämistä haittaavien tai estävien seikkojen tutkiminen on ratkaisevan tärkeää.	Osatyökykyisten työllistymisen haasteiden tutkiminen on erittäin tärkeää.
Köseoglu, Hon, Kalargyrou, Okumus 2021, 42	Edellä mainittujen ongelmien ratkaiseminen – osatyökykyisten integroituminen työvoimaan ja yritysten yhteiskuntavastuun vahvistaminen – helpottaa osatyökykyisten osallisuutta yhteisöissä ja suojelee heidän kansalaisoikeuksiaan. Tähän tarvitaan tutkimusta, jonka tavoitteena on puuttua työllisyyden esteisiin täyden palvelun hotelleissa, jotka ovat yksi matkailualan vahvoista sidosryhmistä.	Tarvitaan tutkimusta, jonka avulla puututaan osatyökykyisten työllistymisen esteisiin ja ratkaistaan heidän integroimisensa työvoimaan.
Köseoglu, Hon, Kalargyrou, Okumus 2021, 43	WHO on vuonna 2011 raportissaan esittänyt tasapainotettua lähestymistapaa: vammaisuutta ei pidä katsoa puhtaasti lääketieteelliseksi tai sosiaaliseksi, koska useimmiten terveydentilan haasteita seuraavat sosiaaliset vaikeudet.	Vammaisuutta tulee lähestyä tasapainottaen lääketieteellisiä ja sosiaalisia haasteita, koska harvoin on kyse puhtaasti jommasta kummasta.
Köseoglu, Hon, Kalargyrou, Okumus 2021, 43	Osatyökykyisyyden määritelmät vaihtelevat maittain.	Osatyökykyisyyden määrittely vaihtelee eri maissa.
Köseoglu, Hon, Kalargyrou, Okumus 2021, 44	Osatyökykyiset ovat heterogeeninen ryhmä. Vammaisuudessa on kolme ulottuvuutta: kehon rakenne ja toiminta, aktiivisuus ja rajoitteet sekä osallistuminen ja rajoitteet.	Osatyökykyiset ovat heterogeeninen ryhmä.
Köseoglu, Hon, Kalargyrou, Okumus 2021, 44	Osatyökykyisten erityistarpeet eroavat toistaan työskentelyn suhteen. Jotkut työnantajat ovat halukkaita palkkaamaan tiettyjä vammaisryhmiä, mutta eivät kaikkia. Henkilöstöpolitiikassa on huomioitava työpaikkojen ja osaamisen välinen vastaavuus.	Osatyökykyisten erityistarpeet eroavat toisistaan. Henkilöstöpolitiikassa on tärkeää huomioida työpaikan ja osaamisen vastaavuus.
Köseoglu, Hon, Kalargyrou, Okumus 2021, 44	Huolenaiheita osatyökykyisten palkkaamisessa ovat kustannukset, kun työympäristöä on tarpeen muuttaa, työaikatauluun tarvittavat muutokset, palvelun laatu, jos viestintäkyky on rajoittunut, vuorovaikutustaitojen heikkous, koulutuksen puute, liian runsas tuen ja ohjauksen tarve, lisääntyvät terveydenhuollon kustannukset, kuljetuskysymykset sekä epävarmuus kurinalaisuudesta vammaisten työntekijöiden keskuudessa.	Osatyökykyisten palkkaamiseen liittyy runsaasti erilaisia huolenaiheita.
Köseoglu, Hon, Kalargyrou, Okumus 2021, 44	Moraalisesta ja eettisestä näkökulmasta osatyökykyisiä palkkaava organisaatio nähdään vastuullisena toimijana.	Moraalinen ja eettinen rekrytointi vahvistavat yrityksen

	jana. Tämä lisää yrityksen houkuttelevuutta, vahvistaa positiivista brändiä, asiakastytyväisyyttä ja sitoutumista yritykseen.	brändiä positiivisesti.
Köseoglu, Hon, Kalargyrou, Okumus 2021, 44	Länsimaisessa yhteiskunnassa tutkimusten mukaan 92% asiakkaita suhtautuu suopeasti yrityksiin, jotka työllistävät osatyökykyisiä ja asioivat mieluummin niissä kuin yrityksissä, jotka eivät työllistä osatyökykyisiä.	Asiakkaat suhtautuvat suopeasti osatyökykyisiä työllistäviin yrityksiin.
Köseoglu, Hon, Kalargyrou, Okumus 2021, 45	Tarvitaan lisää tutkimusta syvemmän ymmärryksen saavuttamiseksi ja strategioiden muodostamiseksi.	Lisää tutkimusta, parempi ymmärrys, strategioiden luominen.
Köseoglu, Hon, Kalargyrou, Okumus 2021, 48	Kiintiöiden puute osoittaa, että hotelleissa ei ole ollut aikomusta pyrkiä palkkaamaan osatyökykyisiä.	Hotelleissa ei ole aikomusta palkata osatyökykyisiä.
Köseoglu, Hon, Kalargyrou, Okumus 2021, 48	Muutamat hotellit tekevät yhteistyötä erityisten vammaiskoulujen tai kansalaisjärjestöjen kanssa.	Yhteistyö vammaiskoulujen ja kansalaisjärjestöjen kanssa.
Köseoglu, Hon, Kalargyrou, Okumus 2021, 48	Joissakin tapauksissa kansalaisjärjestöt, osatyökykyisten perheenjäsenet tai osatyökykyiset itse lähestyvät hotelleja rekrytointiasioissa	Yhteistyö ja avunanto työnhaussa
Köseoglu, Hon, Kalargyrou, Okumus 2021, 50	Työympäristö ei sovellu osatyökykyisille, koska ei ole työrajoitteita paikkaavia laitteita käytettävissä. Myöskään tila hotellissa ei riitä muutosten tekemiseen.	Työympäristön soveltumattomuus, apuvälineiden puute, tilanahaus
Köseoglu, Hon, Kalargyrou, Okumus 2021, 50	Työn luonne matkailualalla on fyysinen, mikä koettiin esteeksi palkata osatyökykyisiä.	Työn fyysisyys
Köseoglu, Hon, Kalargyrou, Okumus 2021, 50	Osatyökykyisiltä ei tule työhakemuksia tai osatyökykyiset eivät ole päteviä hakijoita.	Osatyökykyisten työnhakijoiden puuttuminen
Köseoglu, Hon, Kalargyrou, Okumus 2021, 50	Ei ole olemassa alustaa, jolla osatyökykyiset voisivat hakea työtä.	Saavutettavuus työhaussa on rajoitettu.
Köseoglu, Hon, Kalargyrou, Okumus 2021, 50	Kulttuurin muutos on tärkeää. Henkilökunnan ei ole mukava työskennellä osatyökykyisten kanssa ja myös osatyökykyiset ovat huolissaan muiden näkemyksistä. Jos he työskentelevät yhdessä, tarvitaan enemmän viestintää.	Kulttuurin muutos, lisää viestintää
Köseoglu, Hon, Kalargyrou, Okumus 2021, 50	Johtajien yksilöimiä suosituksia: yhteistyö kansalaisjärjestöjen kanssa, tiettyjen työympäristöjen muuntaminen osatyökykyiselle sopiviksi, mykyisten työntekijöiden, esimiesten ja johtajien kouluttaminen osatyökykyisten kanssa työskentelyyn, avoimista työpaikoista parempi tiedottaminen työvoimatoimistoon sekä kansalaisjärjestöille, keskustelu ja seminaarit.	Suosituksia osatyökykyisten työllistymisen parantamiseksi.
Köseoglu, Hon, Kalargyrou, Okumus 2021, 51	Hotellien on ymmärrettävä, että osatyökykyisten palkkaamisen malli saattaa auttaa minimoimaan työvoimapulaa alalla.	Osatyökykyisistä ratkaisu työvoimapulaan.
Köseoglu, Hon, Kalargyrou, Okumus 2021, 51	Osatyökykyisten työllistämistä voitaisiin käyttää tuloja tuottavana strategiana, jos asiakkaat ovat valmiita maksamaan enemmän tämäntyyppisestä henkilöstöpoliittisesta käytänteestä. Lisäksi tätä voitaisiin käyttää työnantajabrändin rakentamisstrategiana.	Osatyökykyisten työllistämisen hyöty.
Köseoglu, Hon, Kalargyrou, Okumus 2021, 51	Hotellien haluttomuutta työllistää osatyökykyisiä kuvastaa se, että rekrytointi ei ole osa yritysten yhteiskuntavastuukäytäntöjä. Hotellit eivät harjoita ennakoivaa rekrytointipolitiikkaa (tutkimusalueella Hong Kong). Hotellit vaikuttavat haluttomilta investoimaan fyysisten puitteiden sopeuttamiseen työllisyyden edistämiseksi. Hotelleilla ei ole HR-mallia osatyökykyisille eivätkä henkilöstöhallinnon työntekijät ole riittävän koulutettuja ymmärtämään osatyökykyisyyttä. Viestinnän puute hotellien, kansalaisjärjestöjen ja valtion virastojen välillä on yksi rekrytoinnin este.	Haluttomuus työllistää osatyökykyisiä johtuu monista erisistä
Köseoglu, Hon, Kalargyrou, Okumus 2021, 52	Kriittinen rooli menestyksellään työllistämistästrategian luomisessa on hotellien ja kolmannen sektorin toimijoiden kumppanuudella.	Laaja-alaisen yhteistyön merkitys
Köseoglu, Hon, Kalargyrou, Okumus 2021, 52	Yksi tärkeimmistä esteistä työllistymiselle on yleinen tietoisuuden puute ja usko stereotypioihin osatyökykyistä työvoimana.	Suurena esteenä tiedon puute ja usko stereotypioihin.
Köseoglu, Hon, Kalargyrou, Okumus 2021, 52	Strategisen tason ylimpien johtajien tulisi sitoutua vahvasti osatyökykyisten työllistämiseen. Johtajien on kehitettävä strategia, joka käsittää oikeudenmukaisuuden ilmapiirin, yrityksen yhteiskuntavastuukäytännöt, joissa vahvistetaan kiintiö osatyökykyisten työllistämiseksi.	Sitoutuminen osatyökykyisten työllistämiseen oltava strategiapohjaista, kiintiöillä toimet todeksi.
Köseoglu, Hon, Kalargyrou, Okumus 2021, 52	Taktisella tasolla hotellien pitäisi ponnistella enemmän kumppanuuksien rakentamiseksi osatyökykyisyyteen liittyvien organisaatioiden kanssa sekä kehittää työnhakukanavia, tarjota harjoittelumahdollisuuksia ja mentoimintia.	Yhteistyökuvioiden vahvistaminen, kumppanuuksien rakentaminen
Köseoglu, Hon, Kalargyrou, Okumus 2021, 52	Poliittisilla päätöksentekijöillä on ratkaiseva rooli yhteiskunnan rakentamisessa ja ylläpitämisessä. Heidän tulisi kehittää työllisyyspolitiikkaa taloudellisten taakkojen ja oikeusjuttujen minimoimiseksi.	Poliittinen tahto ja linjaukset keskiössä.
Köseoglu, Hon, Kalargyrou, Okumus 2021, 52	Vammaisten lasten integrointi "normaaliin" kouluun voi lisätä tietoisuutta ja vuorovaikutusta vammaisten ja muiden oppilaiden välillä.	Integraation ja sen ajoittamisen merkitys

Vashishth, Jhamb 2021, 9	Osatyökykyisten palkkaamisesta on useita etuja organisaatiolle.: lisääntyneet voitot, kustannustehokkuus, liikevaihdon kasvu, merkittävä parannus asiakasuskollisuudessa ja tyytyväisyydessä.	Osatyökykyisten palkkaamisen edut organisaatiolle: lisääntyneet voitot, kustannustehokkuus, liikevaihdon kasvu, parempi asiakasuskollisuus ja tyytyväisyys.
Vashishth, Jhamb 2021, 9	Tämä tutkimus viittaa siihen, että hyväntahtoiset HRM-käytänteet voivat osoittautua hyödyllisiksi brändin arvolle sekä asiakasuskollisuudelle pitkällä aikavälillä.	Hyväntahtoisesta HRM-käytänteestä on hyötyjä brändin arvolle ja asiakasuskollisuudelle.
Vashishth, Jhamb 2021, 9	HR-johtajien tulee olla käytännöllisempiä ja luovempia muotoillessaan aloitteita osatyökykyisten työllistämiseen	HR-johtajien käytännöllisyys ja luovuus osatyökykyisten työllistämässä
Vashishth, Jhamb 2021, 10	Vammaiset ihmiset pysyvät paljon todennäköisemmin pois työstä tai heille maksetaan todennäköisesti vähemmän ja he työskentelevät matalan statuksen tehtävissä huonoissa työoloissa	Heikompi palkkaus, matalampi status ja huonot työolot vammaisilla todennäköisiä.
Vashishth, Jhamb 2021, 10	Yksi parhaista tavoista kuntouttaa vammaisia ihmisiä on luoda sosiaalisesti inklusiivinen ympäristö.	Sosiaalisesti inklusiivinen ympäristö on parhaimpia kuntouttajia vammaisille.
Vashishth, Jhamb 2021, 10	Henkilöstöhallinnon rooli ulottuu palkkaamisen ulkopuolelle sisältäen osatyökykyisten integroimisen sosiaalisesti.	Henkilöstöhallinnon rooli sisältää myös sosiaalisen integraation.
Vashishth, Jhamb 2021, 10	Asiakkaat muodostavat ratkaisevan osan vieraanvaraisuusalan palveluyhtälössä, ja heitä houkuttelee yritys, joka työllistää osatyökykyisiä. Tämä vetovoima johtaa myös lisääntyneisiin tuloihin organisaatiossa.	Osatyökykyisten työllistäminen on asiakkaille vetovoimainen, joka lisää myös tuloja.
Vashishth, Jhamb 2021, 10	Kielteinen asenne osatyökykyisten palkkaamiseen näkyy siinä, että hotelliorganisaatioilla ei ole mainintaa monimuotoisuudesta tai monimuotoisuuteen liittyviä ajatuksia yrityksen sivustoilla.	Kielteinen asenne rekrytoinnissa osatyökykyisiä kohtaan näkyy monimuotoisuusajattelun puuttumisena.
Vashishth, Jhamb 2021, 11	Tutkimukset osoittavat, että huolimatta tietoisuudesta työvoiman monimuotoisuusasioista, hotellien on edelleen hankala työllistää osatyökykyisiä. Kuitenkin on havaittu, että organisaatiot, jotka työllistävät vammaisia, säästävät kustannuksissa ja työntekijöiden palvelusaika pitenee.	Monimuotoisuustietoisuudesta ja havaituista hyödyistä huolimatta hotellit työllistävät edelleen hankalasti vammaisia.
Vashishth, Jhamb 2021, 12	Kirjallisuus osoittaa viiden tutkimuksen mukaan, että tuotot ovat parantuneet pitkäkestoisesti osatyökykyisen työntekijän palkkaamisen seurauksena. Kustannussäästöjä on syntynyt, kun uudelleen palkkaamisen ja uudelleen koulutuksen tarve on vähentynyt osatyökykyisen työntekijän sitoutumisen seurauksena.	Kustannushyötyjä osatyökykyisen palkkaamisesta, koska tämä sitoutuu työhön hyvin.
Vashishth, Jhamb 2021, 12	Pitkäkestoisemmat työsuhteet johtavat merkittäviin verosäästöihin ja rekrytoinnin kustannusten leikkaamiseen.	Pitkäkestoisemmat työsuhteet säästävät kuluja.
Vashishth, Jhamb 2021, 12	Vammaisten tai autististen työntekijöiden palkkaaminen on kustannustehokasta ammatillista ja hallinnollista kuntoutusta.	Vammaisen palkkaamisella tehokas kuntouttava vaikutus.
Vashishth, Jhamb 2021, 12	Kirjallisuus esittää, että osatyökykyisen palkkaaminen vaikuttaa positiivisesti työsuhteiden jatkuvuuteen keskittämällä vähentäen vaihtuvuutta.	Osatyökykyiset pysyvät työsuhteissa pidempään, vaihtuvuus vähenee.
Vashishth, Jhamb 2021, 12	Vaihtuvuus osatyökykyisten työntekijöiden osalta on merkittävästi vähäisempää kuin ilman rajoitteita olevien työntekijöiden osalta.	Osatyökykyisten vaihtuvuus vähäisempää kuin muiden työntekijöiden.
Vashishth, Jhamb 2021, 12	Kansallisella tasolla toimiva ravintolaketju saavutti merkittäviä taloudellisia voittoja lyhyessä ajassa palkattuaan vieraanvaraisuusalan työvoimaan osatyökykyisiä.	Merkittävät taloudelliset voitot lyhyessä ajassa osatyökykyisten palkkaamisen myötä.
Vashishth, Jhamb 2021, 13	Osatyökykyiset pitkäaikaiset työntekijät osoittavat uskollisuutta, omistautumista ja lojaalisuutta työnantajaorganisaatioitaan kohtaan.	Osatyökykyisten uskollisuus, omistautuneisuus ja lojaalisuus
Vashishth, Jhamb 2021, 13	Osatyökykyisten palkkaaminen organisaatioon luo positiivisen vaikutuksen osakkeenomistajien mieliin.	Positiivinen vaikutus mielikuviin
Vashishth, Jhamb 2021, 13	Osatyökykyisten palkkaaminen vieraanvaraisuusalan työvoimaan saattaa osoittautua kilpailuvaltiksi ja vahvistaa asiakasuskollisuutta	Osatyökykyisten palkkaaminen kilpailuvaltti
Vashishth, Jhamb 2021, 13	Tutkimukset ovat osoittaneet, että työvoiman monimuotoisuus lisää monimuotoisten asiakkaiden määrää.	Työvoiman monimuotoisuus lisää monimuotoisten asiakkaiden määrää.
Vashishth, Jhamb 2021, 13	Osatyökykyisten palkkaaminen vaikuttaa merkittävästi sellaisten kuluttajien ostopäätöksiin, joille inklusiivinen työyhteisö on arvo.	Kuluttajien ostopäätöksiin vaikuttaa inklusio arvona.
Vashishth, Jhamb 2021, 14	Ihmiset, joilla on näköön liittyvä tai älyllinen vamma, ovat ensimmäisen asteen vaikuttajia mitä tulee asiakasuskollisuuteen.	Vammaiset työntekijät vaikuttavat vahvasti asiakasuskollisuuteen.
Vashishth, Jhamb 2021, 14	Enemmistö työnantajista sanoo, että osatyökykyisten palkkaaminen vaikuttaa positiivisesti tuottavuuteen.	Osatyökykyisten palkkaamisella positiivinen vaikutus tuottavuuteen.

Vashishth, Jhamb 2021, 15	Parantunut sosiaalinen inklusio ja voimistunut työntekijöiden hyvinvointi on ollut havaittavissa. Autististen työntekijöiden läsnäolo edistää inklusiivista työkuultuuria sekä parantaa työntekijöiden työmoraaia.	Vahvistunut työhyvinvointi ja työmoraaali seurauksena sosiaalisesta inklusiosta.
Vashishth, Jhamb 2021, 16	Osatyökykyisten palkkaamisen etujen valaiseminen auttaa työnantajia ylittämään stereotyyppisen ajattelun	Hyötyjen avaamisella eroon stereotyyppisestä ajattelusta.
Strauser, Rumrill, Greco 2019, 763	Tieteellisesti validoitujen teoreettisiin malleihin ja kehyksiin pohjautuvien interventioiden toimeenpano on ollut hallituksen politiikan ja ohjelman tärkeä painopiste	Painoarvoa tieteellisesti validoiduille teoreettisille malleille interventioiden toimeenpano.
Strauser, Rumrill, Greco 2019, 764	Työnantajien ymmärryksen puute työnkuvien mukauttamisesta, kun työntekijällä on TBI, aiheuttaa suuria haasteita TBI-siviili- ja sotilashenkilöille heidän yrittäessään ylläpitää uraa vammautumisen jälkeen.	Työnantajien ymmärryksen puute aiheuttaa haasteita Trauma Brain Injury -työntekijöille vammautumisen jälkeen. Työnkuvien mukauttaminen.
Strauser, Rumrill, Greco 2019, 765	Roessler ja kumppanit esittivät löydöksiä, joissa TBI viittasi merkittäviin esteisiin liittyen olennaisiin työtoimintoihin kuten tapaamisten muistaminen, multitaskaaminen, kollegoiden välinen vuorovaikutus, suullinen ja kirjallinen asiakaspalvelu ja uusien tehtävien oppiminen.	TBI antaa viitteitä merkittävistä esteistä liittyen yleisiin työtoimintoihin.
Strauser, Rumrill, Greco 2019, 765	On fakta, että työympäristön mukauttaminen soveltuvaksi sellaisille osatyökykyisille työntekijöille, joilla on kognitiivisia rajoitteita, on kaikkein vaikeimpien modifikaatioiden joukossa.	Työympäristön sopeuttaminen kognitiivisiin rajoitteisiin on vaikeaa.
Strauser, Rumrill, Greco 2019, 765	Avustavan teknologian, jolla kompensoitaisiin kognitiivisia rajoitteita, puute on pääasiallinen syy Amerikassa vallitsevaan TBI-henkilöiden työttömyyteen tai alityöllisyyteen.	Kognitiivisia rajoitteita kompensoivan avustavan teknologian puute syy osatyökykyisten työttömyyteen tai alityöllisyyteen.
Strauser, Rumrill, Greco 2019, 765	Tutkijat ovat havainneet, että olosuhteet tai vammaisuuteen liittyvät tekijät eivät ole ehkä mahdollistaneet taitojen tai työllisyyden liittyvän tehokkaan käyttäytymisen kehittämistä.	Olosuhteen ja vammaisuuteen liittyvät tekijät esteenä työelämätaitojen kehittymiselle.
Strauser, Rumrill, Greco 2019, 765	Koska työllisyys on kehitysprosessi, johon vaikuttavat erilaiset yksilölliset ja systeemiset tekijät, on tärkeää saada operatiiviset puitteet konseptoitua työllisyyden heittämissä prosesseihin sopiviksi.	Operatiivisten puitteiden konseptointi sopiviksi työllisyyden kehittämiseen.
Strauser, Rumrill, Greco 2019, 771	Osatyökykyisten ainutlaatuisen ja monipuolisten urien ja työllisyystarpeiden kehittämiseksi tulee ymmärtää uraan vaikuttavia tekijöitä sekä työllisyyden tuloksia.	Uraan vaikuttavien tekijöiden ymmärtämisen merkitys.
Hall, Shartzter, Kurth, Thomas 2018, 1236	Medicaid-kannustinohjelmalla on ollut myönteisiä vaikutuksia valtiolle ml. tulot, voitot, talouskasvu ja kompensoimattoman hoidon väheneminen	Kannustinohjelman myönteiset vaikutukset valtiolle: talouskasvu ja kompensoimattoman hoidon väheneminen.
Hall, Shartzter, Kurth, Thomas 2018, 1237	Kannustinohjelmien toimeenpano vie aikaa ja poliittisten päättäjien tulee huomioida, että työllisyys kehittyy asteittain.	Kannustinohjelmien hyödyt näkyvät viiveellä, vie aikaa.
Soeker, Ganie 2018, 355	Työnantajien ja omaishoitajien rooli aivovammapotilaiden työhön paluun helpottamisessa on nyt yleisesti tunnustettu.	Työnantajien ja omaishoitajien rooli helpottaa aivovammapotilaan työhön paluuta.
Soeker, Ganie 2018, 355	Työnantajilla tulisi olla parempi ymmärrys traumaattisesta aivovammasta ja heidän tulisi sallia sairausloma kuntoutusprosessin ajaksi.	Työnantajien ymmärrystä aivovammasta parannettava ja sairausloma sallittava kuntoutusta varten.
Soeker, Ganie 2018, 355	Omaishoitajat hyötyisivät verkostoitumisesta aivovammapotilaiden työnantajien kanssa ja työympäristön paremmasta tuntemuksesta.	Omaishoitajat hyötyisivät verkostoitumisesta työnantajien kanssa.
Soeker, Ganie 2018, 356	Työnantaja, joka ei tue aivovammapotilaan työhön paluuta, voidaan nähdä työllistymisprosessin esteeksi. Työnantajat ovat elintärkeä linkki terapeuteille ammatillisessa kuntoutuksessa.	Työhön paluun esteitä voitaisiin poistaa työnantajien ja terapeuttien verkostoitumisella.
Soeker, Ganie 2018, 358	Toimintaterapeutin yhteys työnantajaan asiakkaan kanssa yhdessä helpottaa kuntoutettavan siirtymistä työympäristöön.	Toimintaterapeutin ja työnantajan yhteys helpottaa työympäristöön siirtymistä.
Soeker, Ganie 2018, 363	Sekä omaishoitajat että työnantajat kokivat, että kommunikaatio ja kärsivällisyys ovat erittäin tärkeitä aivovammahenkilön käyttäytymisen hallinnan kannalta työpaikalla. Aivovammasta kärsivät voivat olla impulsiivisia ja joutuvat ponnistelemaan kommunikoidessaan työtovereiden kanssa.	Kommunikaatio ja kärsivällisyys erittäin tärkeitä aivovammapotilaan työpaikalla.
Soeker, Ganie 2018, 364	Toinen johtaja koki kärsivällisyyden ja tuen olevan avain sopeutumisen edistämiseksi.	Kärsivällisyys ja tuki edistävät sopeutumista.
Soeker, Ganie 2018, 364	Toimintaterapeutin rooli on elintärkeä. Hän antaa tukea työnantajalle ja myös omaisille.	Toimintaterapeutin rooli tuen antajana tärkeä.
Soeker, Ganie 2018, 364	Työnantajat, joilla on parempi ymmärrys aivovammasta ja sen seurauksista, pystyvät paremmin hallitsemaan aivovammasta selviytyjän toimintaa ja saavat heidät menestymään työssä.	Työnantajan parempi ymmärrys sairaudesta auttaa työjohtamisessa ja synnyttää menestystä.
Soeker, Ganie 2018, 364	Aivovammasta toipuvien realistinen sijoittaminen työpaikalle edellyttää heille sopivia tehtäviä ja toimintaympäristöä.	Tehtävien ja toimintaympäristön sopeuttaminen aivovammahenkilöille.
Soeker, Ganie 2018, 366	Tässä tutkimuksessa työnantajat ilmoittivat, etteivät olleet koskaan aikaisemmin työskennelleet aivovammas-	Työnantajien tiedot aivovammasta työntekijällä ovat vähäi-



	ta kuntoutuvan kanssa ja että heidän tietonsa asiasta olivat hyvin rajoitetut. Työnantajien on hankittava tietoa siitä, mitä odottaa aivovammasta toipuvalta työntekijältä.	set. Tietoa tarvitaan lisää.
Soeker, Ganie 2018, 366	He keskittyvät tehokkaaseen kommunikaatioon ja harjoittelevat kärsivällisyyttä ja myötätuntoa.	Tehokas kommunikaatio, kärsivällisyys ja myötätunto.
Soeker, Ganie 2018, 367	Tämän tutkimuksen havainnot osoittavat, että avoin viestintä vammaisen työntekijän, terapeutin, työnantajan ja omaishoitajan kesken on arvokasta, koska he ovat tärkeitä sidosryhmiä työhönpaluuprosessissa.	Avoin viestintä eri sidosryhmien kesken on arvokasta työhönpaluuprosessissa.
Soeker, Ganie 2018, 367	Tärkeimpiä esteitä, jotka työnantajat havaitsivat, olivat tuottavuuspaineet, työympäristö ja omaisten ymmärtämätön suhtautuminen työympäristön asettamiin reunaehtoihin.	Työnantajien havaitsemista esteistä tärkeimpiä olivat tuottavuuspaineet ja työympäristön reunaehdot sekä omaisten ymmärtämätön suhtautuminen.
Soeker, Ganie 2018, 367	Työnteon mahdollistavia tekijöitä ovat työntekijän kuntoutus osallistamalla aktiivisesti työhön liittyviin tehtäviin ja työnantajien tietoisuuden kehittäminen vamman vaikutuksista.	Työntekoa mahdollistaa aktiivinen toiminnallinen kuntoutus sekä työnantajien tietoisuuden kasvattaminen.
Nutzi, Schweglara, Staublic, Zieglerc, Trezzini 2018, 118	Vaikka aiemmissa tutkimuksissa on korostettu kestäväää työhön uudelleen integroimista, äskettäinen laajuus-tutkimus paljasti, että monet tällä hetkellä käytettävissä olevat työkalut henkilön fyysisten ja henkisten kykyjen ja vastaavan työn yhteensovittamiseen olivat hyvin rajalliset. Mainitut ominaisuudet ovat kuitenkin vain osa monista näkökohdista, joita oletetaan otettavan huomioon määritettäessä työtavoitetta vammautuneelle.	Kestäväää työhön uudelleen integrointia korostetaan, mutta työkalut henkilön ja työn yhteensovittamiseksi ovat hyvin rajalliset eikä kaikkia näkökohtia oteta huomioon määritettäessä vammaiselle työtavoitetta.
Nutzi, Schweglara, Staublic, Zieglerc, Trezzini 2018, 118	Yksilön yleiset ja terveydentilakohtaiset tarpeet, esim. tarve joustaville tauoille tai saavutettavuus pyörätuolilla täytyy sovittaa organisaation toiminnan kanssa yhteen. Esim. työpaikkasäännökset ja ympäristö kuten arkitekhtiuri työpaikalla ovat ratkaisevan tärkeässä asemassa, kun yksilö integroidaan uudelleen työhön.	Yksilön yleiset ja terveydentilakohtaiset tarpeet täytyy sovittaa yhteen organisaation toiminnan, mm. sääntöjen ja työympäristön kanssa.
Nutzi, Schweglara, Staublic, Zieglerc, Trezzini 2018, 124	Työnantajan asenne ja tuki sekä halukkuus pitää vammautunut palveluksessaan ovat tärkeitä. Muita merkittäviä asioita ovat apuvälineet ja teknologia, esim. oikaistu tietokonehiiri ja puheentunnistussofta.	Työnantajan asenne ja tuki sekä mahdollisuus apuvälineisiin ja teknologia-avusteisuuteen.
Nutzi, Schweglara, Staublic, Zieglerc, Trezzini 2018, 124	Tavoitteiden arviointitilanteessa tulee huomioida liikkuvuuskykyt. Samoin psykologiset tekijät kuten tunteet, mielialat, turhautuminen ja suru liittyen terveydellisiin ongelmiin ovat merkittävässä roolissa.	Tavoitteiden arvioinnissa huomioitava liikkuvuuskykyt sekä psykologiset tekijät.
Hemphill, Kulik 2016, 71	Vajaatyökykyiset ovat suurelta osin käyttämätön osa työvoimaa työnantajien taholta.	Vajaatyökykyisiä käytetään työvoimana vähän.
Hemphill, Kulik 2016, 72	Työnantajat kohtaavat niin vähän vammaisia työnhakijoita, että heidän käsityksensä työvoiman ja työn huonosta yhteensopivuudesta haastetaan ja muuttuu harvoin.	Työnantajat kohtaavat niin harvoin vammaisia työnhakijoita, että heidän käsityksensä huonosta työskentelystä ovat piintyneitä.
Hemphill, Kulik 2016, 73	Eriytyistyövoimakonsultit työskentelevät myös työnantajien kanssa yrittäen vaikuttaa työnantajien päätöksiin ja käyttäytymiseen vajaatyökykyisiä kohtaan. Konsultit vakuuttavat työnantajat harkitsemaan vajaatyökykyistä työnhakijaa toteuttamiskelpoisena vaihtoehtona ja tuottavat työllistymismahdollisuuksia.	Eriytyistyövoimakonsultit yhteistyössä työnantajien kanssa vaikuttaen näiden asenteisiin. ja luoden siten työllistymismahdollisuuksia.
Hemphill, Kulik 2016, 81	Työpaikkailmoitukset kuvailevat taitoja ja kykyjä, joita työnantajat haluavat. Analyysimme mukaan työnantajien ja vajaatyökykyisten mielenkiinto kohtaa heikosti.	Työpaikkailmoituksissa vaaditut taidot ja kyvyt eivät osu yksin vajaatyökykyisten osaamisen kanssa.
Hemphill, Kulik 2016, 81	Työnantajien ja vammaisten työnhakijoiden välinen epäsuhta voi olla erityisen ongelmallinen suhteessa pehmeisiin taitoihin. Työnantajat vaativat enenevässä määrin, että kovia taitoja seuraavat pehmeät taidot kuten riippumattomuus, joustavuus, sopeutumiskyky, sosiaalinen osaaminen ja kyky kehittää näitä taitoja, ja heidän mielestään vajaatyökykyisiltä puuttuu kokemusta ja itseluottamusta	Työnantajien ja vammaisten työnhakijoiden välinen epäsuhta pehmeiden taitojen suhteen on ongelmallinen. Työnantajat haluavat työntekijöiden olevan riippumattomia, joustavia, sopeutumiskykyisiä ja sosiaalisesti osaavia.
Araten-Bergman 2016, 1510	Työpaikkojen monimuotoisuuden merkitys on tunnustettu kriittiseksi elementiksi osana organisaation menestystä. Vammaiset voivat toimia käyttämättömänä työvoimana.	Työpaikkojen monimuotoisuus on merkityksellistä ja kriittisen tärkeää sisältäen vammaiset työntekijöinä.
Araten-Bergman 2016, 1510	Aikaisemmat tutkimukset viittaavat siihen, että johtajien aikomuksiin palkata vammaisen vaikuttavat yleinen politiikka, asenteet ja organisaation monimuotoisuusilmapiiri. Tutkimus tunnistaa myös ristiriidan johtajien ilmaisemien asenteiden ja aikomusten sekä varsinaisen palkkaamisen välillä.	Aikomuksiin palkata vammaisen vaikuttavat monet asiat ja aikomuksen ja käytännön palkkaamisen välillä on ristiriita.
Araten-Bergman 2016, 1510	Viimeaikaiset demografiset ja ekonomiset suuntaukset kuten globaalin talouden taantuma sekä ikäluokkien ikääntyminen ovat johtaneet työnantajat ammattitaitoisen työvoiman puutteeseen sekä nouseviin kustannuksiin. Tästä tuloksena organisaatioiden on kehitettävä inhimillisen pääomansa hallintaa varmistukseen selviytymisensä ja ylläpitääkseen markkinaosuuttaan ja tulovirtaansa.	Globaali talouden taantuma ja ikäluokkien ikääntyminen ovat johtaneet ammattitaitoisen työvoiman puutteeseen. Organisaatioiden on kehitettävä inhimillisen pääomansa hallintaa pärjätäkseen kilpailussa.
Araten-Bergman 2016, 1510	Tasavertaiset mahdollisuudet marginaalissa oleville ryhmille on muodostunut ydinavoksi, joka julistetaan syrjimättömässä työolainsäädännössä kehottaen palkkaamaan. Täten työllistämisen kohdentaminen marginaalisiin ryhmiin, esim. hakijoihin, jotka eroavat tyypillisestä valtavirrasta (sukupuoli, etnisuus, terveys, ikä) on	Tasavertaiset mahdollisuudet marginaalissa oleville ryhmille on muodostunut ydinavoksi ja avaintekijäksi organisaation menestyksessä.

	tulossa avaintekijäksi organisaation menestyksessä.	
Araten-Bergman 2016, 1511	Vammaiset pätevät henkilöt tunnustetaan tällä hetkellä ammattitaitoiseksi mutta käyttämättömäksi työvoimaksi.	Vammaiset pätevät henkilöt ovat ammattitaitoisia mutta työttömiä.
Araten-Bergman 2016, 1511	Ponnistelut johtivat ammatillisen kuntoutuksen ja sijoituspalvelun kehittämiseen perustuen oletukseen, että johtajat, joilla on vaikeasti täytettäviä positioita, olisivat myönteisiä vammaisten pätevien hakijoiden palkkaamista kohtaan, kunhan näillä hakijoilla on työtehtävässä tarvittavat tiedot, taidot ja kyvyt.	Ammatillisen kuntoutuksen kautta on toivottu saatavan vammaisia palkatuiksi, kun heillä on työtehtävän vaatimat tiedot, taidot ja kyvyt.
Araten-Bergman 2016, 1511	Viimeaikaiset tutkimustulokset viittaavat kuitenkin siihen, että rekrytoijat eivät huomioi pätevää vammaista työnhakijaa eikä vammaisia pidetä edelleenkin merkityksellisenä osana työnhakijajoukkoa.	Rekrytoijat eivät edelleenkaan huomioi vammaisia työnhakijoita, vaikka nämä olisivat päteviä työhön.
Araten-Bergman 2016, 1511	Vaikka potentiaaliset työnantajat yleensä ilmaisevat myönteisiä asenteita ja halua palkata vammaisia, se harvoin johtaa työsuhteeseen reaaliaikailman tilanteessa.	Työnantajien ilmaiset myönteiset asenteet ja halu palkata vammaisia harvoin johtaa oikeaan työsuhteeseen.
Araten-Bergman 2016, 1512	Kansalaisyhteiskuntasääntöjen lisäksi Israelin hallitus on kannustanut työnantajia palkkaamaan vammaisen, jolla on heikentynyt työkyky, säätämällä mukautetut vähimmäispalkkamääräykset, jotka sallivat asettaa palkan alle laillisen minimipalkan suhteuttaen sen todelliseen työkykyyn.	Israelin hallitus on säätänyt mukautetut vähimmäispalkkamääräykset kannustaakseen työnantajia palkkaamaan työhön heikentyneellä työkyvyllä olevan vammaisen.
Araten-Bergman 2016, 1513	On olemassa huomattava yksimielisyys siitä, että työpaikan ilmapiiri vaikuttaa niihin elementteihin, jotka joko helpottavat tai estävät tietynlaisen ammatillisen käyttäytymisen esiintuomista. Ilmapiiriin vaikuttaa tyypillisesti johtoryhmän viestintä, standardit, roolit sekä palkkio- ja seuraamusjärjestelmä.	Työpaikan ilmapiiri joko helpottaa tai estää tietynlaisen ammatillisen käyttäytymisen esiintuomista, ja siihen vaikuttaa johtoryhmän viestintä ja standardit sekä roolit.
Araten-Bergman 2016, 1513	On runsaasti empiiristä näyttöä siitä, että organisaation monimuotoisuuden ilmasto on kriittinen tekijä vammaisen henkilön integroitumisessa työvoimaan.	Organisaation monimuotoisuuden ilmaston laatu on kriittinen tekijä vammaisen integroitumisessa työvoimaan.
Araten-Bergman 2016, 1513	Samoin muut tutkijat tunnistivat ylimmän johdon tuen tärkeyden vammaisen työntekijän inkluusiossa. Henkilöstöjohtamisen ratkaiseva tekijä oli asenne organisaation monimuotoisuuspolitiikkaa kohtaan.	Ylimmän johdon tuen tärkeys vammaisen työntekijän inkluusiossa, monimuotoisuusasenne.
Araten-Bergman 2016, 1514	Tutkimuksessa on tunnustettu johtajien negatiiviset asenteet, ennakkoluulot ja stereotypiat merkittäviksi esteiksi vammaisten palkkaamiselle.	Johtajien negatiiviset asenteet, ennakkoluulot ja stereotypiat estävät vammaisten palkkaamista.
Araten-Bergman 2016, 1514	Johtajat ovat ilmaiseet huolensa vajaatyökykyisten tuottavuuspotentiaalista ja kustannuksista sekä tuoneet esiin pelon siitä, että vammaisen palkkaaminen vieraannuttaisi työtovereita ja asiakkaita sekä vaikuttaisi negatiivisesti organisaation lopputulokseen.	Johtajat ovat huolissaan vajaatyökykyisten tuottavuudesta ja heistä aiheutuvista kustannuksista ja miten he vaikuttavat organisaation lopputulokseen.
Araten-Bergman 2016, 1523	Tutkimustulokset viittaavat siihen, että johtajien asenne ja aikomukset eivät ole luotettavia ennusteita varsinaiselle palkkauskäyttäjämäärälle. Sen sijaan kirjallinen vajaatyökykyisten palkkauspolitiikka ja vammaiskoulutuksen tarjoaminen nousevat merkittäviksi tekijöiksi palkkaamisessa. Siten, vaikka monet johtajat ilmaisevat myönteisiä asenteita ja julistavat aikeitaan palkata vammaisen, he eivät useinkaan käytännössä tee niin.	Johtajien aikomus ja asenne palkata vammaisen työnhakija ei ole luotettava. Kirjallinen vajaatyökykyisen palkkauspoltitiikka ja vammaiskoulutus ovat merkittäviä tekijöitä.
Araten-Bergman 2016, 1523	Vuoden 1998 vammaisten oikeuksia koskeva laki kieltää vammaisten syrjimisen työllistämässä ja pakottaa työnantajat tekemään työympäristöön muutoksia vastaamaan vajaatyökykyisen työvoiman tarpeita.	1998 laki kieltää syrjinnän ja velvoittaa työnantajia muokkaamaan työympäristöä vajaatyökykyiselle sopivaksi.
Araten-Bergman 2016, 1524	Rekrytointiprosessin aikana johtajien on tasapainoitava uuden työntekijätarpeen, hakijan tarpeiden, organisaatioilmapiiriin, resurssien ja markkinaolosuhteiden välillä.	Johtajien tasapainoitava erilaisten tarpeiden ja organisaation välillä.
Araten-Bergman 2016, 1525	Näyttää siltä, että valintapäätöksiin tosielämässä vaikuttavat normit, toiminnan havaitut seuraukset, tietämättömän asenne vajaatyökykyisiä kohtaan, ja nämä kaikki vaikeuttavat johtajien ilmaisemien aikomusten ja todellisten rekrytointien välistä ristiriitaa.	Valintapäätöksiin tosielämässä vaikuttavat normit, havaitut seuraukset, tietämättömyys ja siitä seuraa ilmaistujen aikomusten ja todellisuuden välinen ristiriita.
Wilton, Evans 2018, 562	Sosiaaliset yritykset ovat organisaatioita, joilla on yrittäjäsuumaisuus, mutta ensisijainen kiinnostus ei ole voiton maksimointi, vaan sosiaalisten valmiuksien kehittäminen ja alityydyttyihin tarpeisiin vastaaminen uusien työmuotojen luomisen prosessissa. Nämä organisaatiot ovat osa yhteisöaloutta julkisen ja yksityisen sektorin välillä.	Sosiaalisten yritysten ensisijainen tavoite ei ole tehdä voittoa vaan vahvistaa sosiaalisia valmiuksia ja kehittää uudenlaisia työn muotoja.
Wilton, Evans 2018, 568	42:sta organisaatiosta 24 tarjoaa osa-aikatoita, kun taas 18 tarjoaa osa-aikaisuuden ja kokoaikaisuuden yhdistelmiä maksimoiden siten työmahdollisuuksien määrän ja kunnioittaen joustavia aikatauluja ja työkykyä.	Noin puolet organisaatioista tarjoaa osa-aikatyötä ja 1/3 tarjoaa osa-aikaisuuden ja kokoaikaisuuden yhdistelmiä, jotka ovat joustavampia ja antavat työtä useammille.
Wilton, Evans 2018, 568	Tuoreessa tutkimuksessa, jossa kohteena sosiaalisessa bisneksessä työskentelevät, todettiin, että olennaista roolia esittää aikataulujen joustavuus ja valmennus autettaessa mielenterveyspotilaita ylläpitämään työllisyyttään.	Sosiaalisessa bisneksessä työskenteleville on tärkeää että aikataulut ovat joustavat. Se auttaa mielenterveyspotilaita pysymään työssä.

Wilton, Evans 2018, 569	Aikataulujen joustavuus auttoi useissa tilanteissa sisältäen mielen ja fyysisen terveyden, terveydenhoidon tarpeet ja tapaamiset, lääkityksen vaikutukset sekä työkyvyttömyysetuuksista johtuvat tuntien rajoitukset.	Aikataulujen joustavuus auttaa mielenterveyspotilaiden työntekoa haittaavien elementtien käsittelyssä.
Wilton, Evans 2018, 569	Neuvotteluprosessissa johtajat työskentelevät määritelläkseen, mitkä tehtävät ja aktiviteetit sopivat erilaisille työntekijöille.	Johdon tulee määritellä erilaisille työntekijöille erilaiset aktiviteetit, jotka sopivat heille.
Wilton, Evans 2018, 569	Sovitamme työn tekijälleen, emme sovita työntekijää työrooliin.	Työn ja tekijän yhteensovittaminen työntekijälähtöisesti
Wilton, Evans 2018, 569	Tämä strategia vaatii halukkuutta jaotella ja uudelleenjärjestää työtehtävät eri työntekijöille.	Halukkuus uudelleenjärjestää työt.
Wilton, Evans 2018, 569	Ihmisten liikkuminen eri työtehtävien välillä pohjautuen heidän mielenkiintoonsa, kykyihinsä ja taitojensa asteeseen on hyvin tärkeää.	Ihmisten liikkuminen eri tehtävien välillä sen mukaan, mikä kiinnostaa ja mitkä ovat vahvuudet, on tärkeää.
Wilton, Evans 2018, 569	Erilaisin kyvyin varustetuille työntekijöille etsitään paikat siten, että he pystyvät vastaamaan asiakkaiden vaatimuksiin ja odotuksiin.	Erilaisille työntekijöille sovitetaan erilaiset työtehtävät, joihin heidän kykynsä sopivat.
Wilton, Evans 2018, 569	Työtahti on kolmas joustavuuden ulottuvuus.	Joustava työtahti
Wilton, Evans 2018, 569	Halukkuus tunnistaa erilaisia työskentelytahtoja on kriittinen arvioitaessa työntekijöitä vakaaseen työllisyyteen.	Työskentelytahtien tunnistaminen on tärkeää kun sovitetaan työtä tekijälleen.
Wilton, Evans 2018, 570	Vastaajat puhuivat myös tarpeesta antaa ihmisille mahdollisuus rajoittaa sosiaalista vuorovaikutusta muiden työntekijöiden kanssa.	Mahdollisuus itse valita kuinka paljon on sosiaalisessa vuorovaikutuksessa muiden työntekijöiden kanssa.
Wilton, Evans 2018, 573	Sosiaaliset työyhteisöt tarjoavat jotain aidosti erilaista kuin valtavrann työpaikat. Tämä erilaisuus tulee siitä, että ponnistellaan luodakseen töitä, jotka sopivat monimuotoiselle väestölle, jolla on mielenterveysongelmia ja kehitetään avointa ja kannustavaa työpaikkakulttuuria.	Sosiaaliset työyhteisöt poikkeavat valtavrann työpaikoista, koska ne ponnistelevat luodakseen töitä monimuotoiselle väestölle, jolla on mielenterveysongelmia.
Irjala 2019, 76	Mahdollinen työllistyminen edellyttää työyhteisön työkäytänteiden ja -kulttuurin yhteensovittamista opiskelijan tai valmennettavan lähtökohtiin, osaamiseen ja tuen tarpeeseen.	Työyhteisön käytänteet ja kulttuuri tulee sovitaa yhteen opiskelijan tai valmennettavan lähtökohtien, osaamisen ja tarpeiden kanssa.
Irjala 2019, 76	Oppisopimuskoulutuksen osuus erityisopiskelijoiden osalta Suomessa on pysynyt todella alhaisella tasolla ollen esim. vuonna 2014 vain 0,63% ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden kokonaismäärästä	Oppisopimuskoulutuksen osuus erityisopiskelijoiden osalta on hyvin alhainen Suomessa.
Irjala 2019, 76	Oppisopimuskoulutuksen järjestäjien eli oppisopimuskeskusten ja -toimijoiden keskuudessa on erityisen tuen tarpeen tunnistamisessa suuria, dramaattisiakin puutteita.	Oppisopimuskoulutuksen järjestäjät tunnistavat erityisen tuen tarpeita puutteellisesti.
Irjala 2019, 76	Oppisopimustoimistojen ja -keskusten ongelmat tuen tarpeen tunnistamisessa johtavat liian monien opiskelijoiden opintojen keskeytymiseen.	Oppisopimustoimistojen puutteellinen osaaminen tuen tarpeiden tunnistamisessa johtaa usein opintojen keskeyttämiseen.
Irjala 2019, 76	Ohjaamisen ja tuen tarpeet ovat erityisen suuret työpaikoilla, joissa on tiivis työtahti, kiire sekä valmennettavalla tai ohjattavalla suhteellisen vähäinen mahdollisuus vaikuttaa itse työnsä kuluun ja sisältöön.	Kiireisessä, tiivistyötahtisessa työpaikassa ohjaamisen ja tuen tarve valmennettavalla / ohjattavalla on erityisen suuri.
Irjala 2019, 76	Työhönvalmentajan antama, yksilöllisesti määritelty ja riittävä tuki työpaikalla erityisesti työllistymisen alkuvaiheessa.	Työllistymisen alkuvaiheessa työhönvalmentaja antaa yksilöllistä tukea riittävästi työpaikalla.
Irjala 2019, 77	Työhönvalmentajan tehtävänä on tukea ja opastaa mm. työnantajaa --- tukimuotojen selvittämisessä sekä opiskelijan ohjauksessa.	Työhönvalmentajan tehtävä on tukea ja opastaa mm. työnantajaa opiskelijan asioissa.
Irjala 2019, 77	Saksassa tuettu oppisopimuskoulutus, Assistierte Ausbildung, saatiin muutamien kokeiluvuosien jälkeen lakisäteiseksi vuonna 2015 koko liittotasavallan alueella. Menetelmää on käytetty erityisesti syrjäytymisvaarassa olevien nuorten, mutta yhä enenevässä määrin myös vammaisten nuorten koulutuksessa.	Saksassa tuettu oppisopimuskoulutus on lakisäätöinen ja toimii erityisesti syrjäytymisvaarassa olevien nuorten ja vammaisten nuorten koulutuksessa.
Irjala 2019, 78	Vertaistuki on hyödyllinen ennen kaikkea erityistä tukea tarvitsevalle opiskelijalle.	Vertaistuki on hyödyllinen erityistä tukea tarvitsevalle.
Samppala 2018, 238	Työpaikalla tapahtuva oppiminen yhdistää oppimisen eri osapuolet – opiskelijat ja ohjaajat – yhteisen päämäärän, opiskelijan oppimisen äärelle.	Työpaikalla tapahtuva oppiminen yhdistää eri osapuolet samaan tavoitteeseen.
Samppala 2018, 238	Ammatillisen identiteetin kehittymistä edistävät ohjaajien asenne, tuki ja kannustus sekä ohjaussuhteen pysyvyys.	Ammatillisen identiteetin kehittymiseen vaikuttavat ohjaajien asenne, tuki, kannustus ja pysyvyys.
Samppala 2018, 240	Ammatillisen koulutuksen uudistuksen myötä oppiminen siirtyy yhä enemmän työpaikoille, tutkinnon laajalaistuvat ja opiskelijoiden valinnaisuus lisääntyy. Yhteisöllisyyden tukeminen on yhä ajankohtaisempaa, jotta ammatillinen identiteetti ja sitoutuminen ammatilliseen yhteisöön kehittyisivät jo opiskeluaikana.	Oppiminen on siirtynyt paljolti työpaikoilla. Yhteisöllisyyden tukeminen on yhä tärkeämpää ammatillisen identiteetin ja sitoutumisen kehittymiseksi.
Samppala 2018, 241	On epävarmaa, kykenevätkö työpaikat todella tarjoamaan ammatinopiskelijoiden tarvitsemia henkilö- ja tuki-	Kykenevätkö työpaikat tarjoamaan opiskelijoiden tarvitse-

	resursseja.	man tuen ja ohjauksen.
Airila, Mattila-Holappa, Kurki, Nykänen 2019, 26	Työelämässä oppiminen on keskeistä opiskelijan osaamisen, taitojen ja ammatillisen identiteetin rakentumisessa. Työpaikka oppimisympäristönä edellyttää ohjattua oppimista.	Työelämässä oppiminen edellyttää ohjausta.
Airila, Mattila-Holappa, Kurki, Nykänen 2019, 27	Työpaikalla tapahtuvan ohjauksen merkitys korostuu silloin kun opiskelijalla on tarvetta erityiseen tukeen.	Ohjauksen merkitys korostuu erityisen tuen tarvitsijan kohdalla.
Airila, Mattila-Holappa, Kurki, Nykänen 2019, 27	Työpaikoilla erityistä tukea tarvitsevat ohjattavat voivat edellyttää enemmän aikaa ohjaamiseen sekä erilaisia yksilöllisiä tukimuotoja kuten erilaisia oppimisympäristöjä, apuvälineitä ja oppimateriaaleja.	Erityistä tukea tarvittavat tarvitsevat enemmän ohjausaikaa ja muita tukimuotoja kuten apuvälineitä.
Airila, Mattila-Holappa, Kurki, Nykänen 2019, 27	Työpaikkojen riittävät valmiudet opiskelijoiden ohjaukseen ja perehdyttämiseen ovat tärkeitä myös työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin näkökulmasta.	Työpaikkojen riittävät resurssin perehdytykseen ovat tärkeitä myös työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin vuoksi.
Airila, Mattila-Holappa, Kurki, Nykänen 2019, 28	Organisaation koko voi olla merkittävä työelämässä oppimista tai rajoittava tekijä.	Organisaation koko on merkittävä tekijä työelämässä oppimisessa.
Airila, Mattila-Holappa, Kurki, Nykänen 2019, 36	Suoralla ohjauksella sekä työpaikan oppimista tukevilla käytännöillä on keskeinen rooli onnistuneelle työelämässä oppimiselle.	Hyvä ohjaus ja työpaikan käytänteet tukevat työssä oppimista.
Airila, Mattila-Holappa, Kurki, Nykänen 2019, 36	Jotta ohjaus on vaikuttavaa, on työpaikoilla ponnekaasti kehitettävä ohjausosaamista, on se sitten työpaikkaohjaajakoulutusta, laajemmin henkilöstön ohjausosaamisen vahvistamista tai opiskelijoiden tukemista ja osallistamista osana työn arkea.	Ohjausosaamista työpaikoilla on vahvistettava, jotta se on vaikuttavaa.
Airila, Mattila-Holappa, Kurki, Nykänen 2019, 36	Onnistunut ohjaus edellyttää myös riittävää resurssintia ja ajan varaamista ohjaukseen.	Onnistunut ohjaus tarvitsee resursseja.
Airila, Mattila-Holappa, Kurki, Nykänen 2019, 36	Lisäksi tulokset osoittavat, että etenkin erityisen tuen tarpeeseen liittyvää ohjausosaamista olisi työpaikoilla hyvä vahvistaa.	Erityisen tuen tarpeen ohjausosaamista olisi hyvä vahvistaa.
Airila, Mattila-Holappa, Kurki, Nykänen 2019, 36	Kaikki erityisen tuen tarpeet eivät vaadi mittavaa resurssintia, vaan kyse voi olla myös melko pieniä ponnistuksia vaativasta huomioimisesta osana työtä tai vähäisestä työtehtävien muokkaamisesta.	Osa erityisen tuen tarpeista voi hoitua pienillä toimenpiteillä, esim. vähäisellä työtehtävän muokkaamisella.
Airila, Mattila-Holappa, Kurki, Nykänen 2019, 38	Kansainvälisten tutkimusten mukaan maahanmuuttajataustaiset ovat usein muita työntekijöitä heikommassa asemassa työturvallisuuden kannalta. Työelämässä oppimisen lisääntyessä tulee kiinnittää huomiota perehdyttämisen ja ohjauksen ymmärrettävyyteen, jotta myös eri kieli- ja kulttuuritaustaiset opiskelijat saavat tarvittavan tiedon ja osaamisen.	Maahanmuuttajataustaiset ovat usein heikommassa asemassa työturvallisuusasioissa. Perehdyttämisen ja ohjauksen ymmärrettävyyteen tulee kiinnittää huomiota, jotta kaikki saavat riittävän osaamisen.
Airila, Mattila-Holappa, Kurki, Nykänen 2019, 38	Työpaikan ja oppilaitoksen yhteisellä kehittämistyöllä on mahdollista löytää uudenlaisia toimintatapoja, jotka palvelevat molempia osapuolia ja rakentavat yhteistyötä entistä sujuvammaksi.	Työpaikan ja oppilaitoksen yhteinen kehittämistyö voi luoda uusia toimintatapoja ja sujuvoittaa yhteistyötä siten, että se hyödyttää kumpaakin osapuolta.
Airila, Mattila-Holappa, Kurki, Nykänen 2019, 40	Tulokset osoittavat, että työpaikat tarvitsevat tietoa ja tukea opiskelijoiden ohjaukseen sekä oppilaitosyhteistyön kehittämiseen.	Työpaikat tarvitsevat lisää tietoa ja tukea ohjaustyössään.
Airila, Mattila-Holappa, Kurki, Nykänen 2019, 40	Toimintatapojen uudistaminen voi olla vuosia kestävä prosessi, joka etenee eri toimijoiden vuorovaikutuksessa.	Toimintatapojen uudistaminen voi olla pitkä, eri toimijoiden välinen prosessi.
Räty 2016, 70	Aikuisten erityisestä tuesta vastaavalla henkilöllä, oli hän nimikkeeltään ja koulutukseltaan erityisopettaja tai ohjaava kouluttaja, tulee olla tietoa oppimisvaikeuksien ensisijaisista ja toissijaisista oireista.	Henkilön, joka vastaa aikuisten erityisestä tuesta, tulee tuntee oppimisvaikeuksien oireet.
Räty 2016, 70	Aikuisten erityisen tuen käytänteet tulee rakentaa aikuisille räätälöidyn, ja tutkimukseni mukaan ne jäsenyivät ohjauksellisin keinoin. Ohjattavan kanssa käytävien keskustelujen kautta löydetään ne kohdat, joissa opiskelija tarvitsee tukea, ja yhdessä voidaan pohtia sopivia keinoja vaikeuksien voittamiseen.	Aikuisten erityisen tuen käytänteet pitää rakentaa räätälöidyn keskustelujen kautta tuen tarpeita jäsentäen.
Räty 2016, 71	Yksilön kannalta työ on aikuiselle tärkeä osa osallisuutta, osallistumista yhteiskuntaa. Siksi on tärkeää, että myös työssä oppimiseen ja työelämään suunnattuja tukitoimia kehitetään.	Työ on tärkeä osa osallistumista yhteiskuntaan, ja siksi on tärkeää kehittää työelämään suunnattuja tukitoimia.
Irjala 2018, 156	Työllisyyspoliittisessa keskustelussa ei juurikaan ole tullut esille, että meillä on tuhansia työkykyisiä tai osatyökykyisiä vammaisia tai heihin verrattavia pitkäaikaissairaita henkilöitä, joille oppisopimuskoulutus voisi osaltaan tarjota mahdollisuuden osallisuuteen yhteiskunnassa.	Meillä on tuhansia työkykyisiä tai osatyökykyisiä vammaisia tai pitkäaikaissairaita henkilöitä, joille oppisopimuskoulutus voisi antaa mahdollisuuden osallisuuteen yhteiskunnassa. Työllisyyspoliittinen keskustelu ei huomioi tätä juurikaan.
Irjala 2018, 157	Ammatillisen tutkinnon suorittaminen oppisopimuskoulutuksena on Suomessa ollut jo pitkään nimellisesti mahdollista useilla koulutuksen asteilla ja aloilla. Menetelmän käyttäminen erityisopiskelijoiden koulutuksena on kuitenkin ollut todella vähäistä.	Ammatillisen tutkinnon suorittaminen oppisopimuskoulutuksena on ollut mahdollista Suomessa jo kauan, mutta erityisopiskelijoiden keskuudessa erittäin vähän käytetty.

Irjala 2018, 158	Suomessa Saksan mallia vastaavaa toimintaa on kehitetty vuodesta 2007 ja pidetty yllä pienimuotoisesti ja lähinnä kolmannen sektorin saamien niukkojen, tilapäisten tukien turvin vuodesta 2009 alkaen.	Suomessa Saksan mallia vastaavaa toimintaa on kehitetty ja yllä pidetty pienimuotoisesti lähinnä kolmannen sektorin toimesta.
Irjala 2018, 161	Kiintiölaki: Lain mukaan yritysten ja yhteisöjen olisi palkattava myös vammaisen tai osatyökykyisen statuksen omaavia työnhakijoita määrätty määrä työyhteisönsä.	Kiintiölain mukaan olisi palkattava myös vammaisia tai osatyökykyisiä työnhakijoita tietty määrä.
Irjala 2018, 161	Toinen välttämätön uudistus molemmissa maissa – Suomessa ja Saksassa – olisi, että myös työ- ja elinkeinoelämä ottaisi käsittelynsä vammaisten avotyön ja toimintakeskusten tulevaisuuden.	Toinen välttämätön uudistus sekä Suomessa että Saksassa olisi työ- ja elinkeinotoiminnan suhtautuminen avotyöhön ja toimintakeskustyöhön.
Irjala 2018, 161	Pienikin työpanos on työpanos, josta on suoritettava asianmukainen korvaus.	Pienikin työpanos oikeuttaa saamaan asianmukaisen korvauksen.
Haapakoski, Åkerblad 2020, 200	Kuntoutustyöntekijöiden myönteinen asenne, empatia ja aito kiinnostus kuntoutukseen osallistuvan tarpeita kohtaan ovat työhön paluussa tärkeitä tekijöitä kuten myös toivo ja työskentelyyn liittyvä kokonaisvaltainen ote byrokraattisen otteen sijaan.	Kuntoutustyöntekijöiden asenne, empatia ja kiinnostus kuntoutujan tarpeita kohtaan sekä toivo on merkityksellistä.
Haapakoski, Åkerblad 2020, 200	Ammatillisen kuntoutuksen vaikuttavuuteen liittyy se, että osatyökykyisen, vammaisen tai sairauksia kohdanneen työhön integroituminen voi tapahtua ainoastaan työelämässä.	Työhön kuntoutuminen ja integroituminen voi tapahtua vain työelämässä.
Haapakoski, Åkerblad 2020, 200	Ammatillinen kuntoutus on aina sidoksissa työympäristöön.	Kuntoutuksen sidos työympäristöön.
Haapakoski, Åkerblad 2020, 204	Työmarkkinoiden polarisoituminen huolestutti omaohjaajia.	Työmarkkinoiden polarisoituminen huolestuttavaa.
Haapakoski, Åkerblad 2020, 206	Vaikka työelämän olosuhteet nähtiin haasteellisina, haastateltavien mukaan on olemassa myös sosiaalisuutta sekä työyhteisöjä ja työnantajia, joissa suhtaudutaan avoimesti ja huomioon ottavasti kaikenlaiseen työhön osallistumiseen, myös osatyökykyisyyteen.	Työelämän haasteellisuudesta huolimatta on olemassa myös sosiaalisia ja avoimesti osatyökykyisyyteen suhtautuvia työyhteisöjä.
Haapakoski, Åkerblad 2020, 206	Asennemuutosoptimismissa korostui kokemuksen merkitys asenteiden muuttumisessa. Kun työnantajat saavat kokemusta kuntoutujista työpaikoille, saattaa heidän asenteensa muuttua aiempaa myönteisemmäksi.	Kokemus kuntoutujista vaikuttaa asenteiden muuttumiseen myönteisemmiksi.
Haapakoski, Åkerblad 2020, 206	Omakohtainen kokemus osatyökykyisten kohtaamisesta ja erilaisten työntekijöiden osallistumisesta työhön ja työyhteisöön nähtiin muutoksen mahdollistajana.	Työnantajien omakohtainen kokemus osatyökykyisistä mahdollistaa muutoksen.
Haapakoski, Åkerblad 2020, 206	Kiihtyvä työtahti ja työelämän kovuus asettavat osan ihmisistä vaikeaan asemaan.	Työtahti kiihtyy ja työelämä on kova.
Haapakoski, Åkerblad 2020, 207	Työnantajat pohtivat esim. sellaisten työpaikkojen luomista, joissa kosketus työelämään tapahtuisi pehmeämmin ja joissa olisi mahdollisuus tarjota riittävästi tukea.	Työpaikkoja, joissa kosketus työelämään tapahtuisi pehmeämmin ja tuetummin.
Haapakoski, Åkerblad 2020, 207	Miten työnantaja voitaisiin paremmin tukea osatyökykyisten palkkaamisessa? Haastateltavat korostivat yrittäjille tarjottavien tukien ja palkkatukijärjestelyjen mahdollisuuksia.	Työnantajille parempi tuki osatyökykyisten palkkaamisessa.
Haapakoski, Åkerblad 2020, 207	Voimavarojen hyödyntämiseen kaivattiin yhteiskunnallisia ratkaisuja, kuten osa-aikatyöllistämisen tukemista sekä työn tuottavuuden ja yrittäjälle jäävän katteen turvaamista.	Yhteiskunnallisia ratkaisuja kaivattiin osa-aikatyöllistämisen kehittämiseksi. Tukea työnantajille.
Haapakoski, Åkerblad 2020, 208	Erään haastateltavan mukaan esim. autoritaarisen johtamiskulttuurin tulisi muuttua. Hän toivoi matalien hierarkioiden organisaatorakenteita tukevaa muutosta, jossa työkokeilijoiden ja muiden osatyökykyisten asema työpaikalla kehittyisi nykyistä tasavertaisemmaksi.	Autoritaarisen johtamiskulttuurin ja organisaatorakenteiden tulisi muuttua siten, että kaikki olisivat tasavertaisessa asemassa työkyvyn asteesta riippumatta.
Haapakoski, Åkerblad 2020, 210	Ammatillisessa kuntoutuksessa onnistuminen liittyy vaikeasti hallittavaan yhteiskunnalliseen ja sosiaaliseen kontekstiin eli työmarkkinoihin ja työelämään.	Ammatillisen kuntoutuksen onnistuminen liittyy yhteiskunnalliseen kontekstiin, jota on vaikea hallita.
Saikka 2018, 61	Palvelutuotannon siirtyessä yhä enemmän markkinoille ja asiakkaan valinnanvapauden kasvaessa entistä keskeisemmäksi tulee julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin toimien yhteensovittaminen.	Julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin yhteensovittaminen yhä keskeisempää.
Saikka 2018, 61	On tärkeää, ettei ihmistä jätetä yksin selviytymään tästä, vaan hyvinvointivaltio kantaa vastuunsa. Tämä tarkoittaa sosiaali-, terveys-, kuntoutus- ja työvoimapolitiittisten toimien yhteensovittamista sosiaaliturvajärjestelmä ja ihmisen omat näkemykset nykyistä paremmin huomioiden.	Ihmistä ei saa jättää selviytymään yksin vaan hyvinvointivaltion on kannettava vastuunsa ja yhteensovitettava eri palvelut ihmisen omat näkemykset huomioiden.
Niemi, Jahnukainen 2018, 18	Aiemman tutkimuksen mukaan työssäoppijoilta odotetaan usein itsenäistä työskentelyotetta ja tukea tarjotaan vain pyydettyä.	Työssäoppijoille tarjotaan tukea vain pyydettyä, odotetaan itsenäistä otetta.
Niemi, Jahnukainen 2018, 19	Saadakseen ohjausta opiskelijoilta odotetaan yhtäältä hyviä sosiaalisia taitoja, omatoimisuutta ja aktiivisuutta, toisaalta ohjauksen pyytäminen ja ”liiallinen kysymysten esittäminen” saatetaan kokea rasittavana.	Opiskelijalta odotetaan hyviä sosiaalisia taitoja ja omatoimisuutta. Toisaalta ei saisi liikaa kysellä, se koetaan rasittavaksi.
Niemi, Jahnukainen 2018, 19	Aiemman tutkimuksen mukaan suurimpana esteenä työpaikalla tapahtuvan ohjauksen onnistumiselle on työ-	Työyhteisön haluttomuus sitoutua ohjaamiseen estää oh-

	yhteisön haluttomuus sitoutua ohjaamiseen.	jauksen onnistumisen.
Niemi, Jahnukainen 2018, 19	Aineiston analyysi kertoi yksiselitteisesti siitä, että työpaikkaohjaajien toiminta oli vahvasti yhteydessä kokeemukseen työssäoppimisen mielekkyydestä.	Työpaikkaohjaajien toiminta vaikuttaa merkittävästi työssäoppimisen mielekkyyteen.
Niemi, Jahnukainen 2018, 23	Haluamme nostaa esiin työpaikkaohjaajien merkityksen: heitä tulisi kouluttaa kohtaamaan monenlaisia opiskelijoita, jotta työssäoppimisen pedagogiset tavoitteet voisivat toteutua.	Työpaikkaohjaajat ovat hyvin tärkeitä ja heitä tulisi kouluttaa kohtaamaan erilaisuutta.
Niemi, Jahnukainen 2018, 24	Vaikka työssäoppiminen on jo pitkään lukeutunut osaksi ammatillista koulutusta, työelämäpainotteisuuden vahvistuminen koulutuspoliittisissa tavoitteissa vaatii työpaikalla ja koulussa tapahtuvan ohjauksen ja opetuksen välisen yhteistyön vahvistamista.	Työelämäpainotteisuuden lisääntymisen myötä tulisi työpaikkojen ja koulun yhteistyötä vahvistaa.

## Liite 4. Pelkistetty ilmaus ja luokittelu

Työnhakijan näkökulma: miten osatyökykyiset erityisen tuen tarvitsijat voisivat vastata (ravitsemispalvelualan) työvoimapulaan?

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Työtehtävien (työpaikan) ja osaamisen sovittaminen vastaamaan toisiaan huomioiden yksilöllisyys osatyökykyisyydessä.	Osatyökykyisen yksilöllisyys, osaamisen ja työn yhteensovittaminen	Yksilöllisyyden ymmärtäminen ja huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Osatyökykyiset sopeutuvat ja sitoutuvan työyhteisöön hyvin.	Sopeutuminen, sitoutuminen	Osatyökykyisen vahvuudet	Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu
Lisätutkimusta osatyökykyisten työnhaun esteistä tarvitaan.	Lisätutkimuksen tarve	Työnhaun / työllistymisen haasteet	Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu
Vammaiset eivät jätä työhakemuksia hotelleihin.	Työnhaun kohteet	Työnhaun / työllistymisen haasteet	Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu
Kansalaisjärjestöjen ohjaus, tuki ja kumppanuus avuksi osatyökykyisten työnhakuun.	Kansalaisjärjestöt	Tukitahot ja -keinot	Sosiaalinen vastuullisuus
Paikallisten yhteisöjen vaikutusmahdollisuus.	Paikalliset yhteisöt	Tukitahot ja -keinot	Sosiaalinen vastuullisuus
Työnhaku ja työsuorituksen laadun ylläpitäminen on haaste osatyökykyiselle.	Laadun ylläpidon vaikeus	Työnhaun / työllistymisen haasteet	Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu
Osatyökykyisen haasteena rajoitettu vuorovaikutus, tiedon puute työnvälityksestä ja työympäristön fyysiset esteet.	Vuorovaikutuksen haasteellisuus, tiedon puute ja työympäristön fyysiset esteet	Työnhaun / työllistymisen haasteet	Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu
Nollatoleranssi syrjinnälle lainsäädännössä.	Syrjintä	Työnhaun / työllistymisen haasteet	Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu
Integratiivisuus rekrytoinnissa tietyissä vieraanvaraisuusalan yhtiöissä on korkea.	Integratiivisuus rekrytoinnissa	Tukitahot ja -keinot	Sosiaalinen vastuullisuus
Osatyökykyisille kohdennettu harjoittelu olennaista.	Kohdennettu harjoittelu	Tukitahot ja -keinot	Sosiaalinen vastuullisuus
Osatyökykyiset omistautuneita, lojaaleja ja täsmällisiä työssään.	Omistautuneisuus, lojaalisuus, täsmällisyys	Osatyökykyisen vahvuudet	Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Sitoutuminen työhön on suuri hyöty organisaatiolle.	Sitoutuminen hyöty organisaatiolle	Osatyökykyisen vahvuudet	Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu
Innovatiiviset palvelumenetelmän osatyökykyisten vahvuutena.	Innovatiiviset palvelumenetelmät	Tukitahot ja -keinot	Sosiaalinen vastuullisuus
Autistit ovat luovia ja kyvykkäitä.	Luovuus, kyvykkyys	Osatyökykyisen vahvuudet	Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu
Työympäristön mukauttaminen parantaa tuottavuutta.	Työympäristön mukauttaminen	Yksilöllisyyden ymmärtäminen ja huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Kuulovammaiset ja autistiset työntekijät omaavat hyvän työetiikan ja ovat kurinalaisia.	Hyvä työetiikka, kurinalaisuus	Osatyökykyisen vahvuudet	Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu
Autistien yksityiskohtien huomioiminen ja tarkka sääntöjen noudattaminen on mallina muille.	Tarkkuus, sääntöjen noudattaminen	Osatyökykyisen vahvuudet	Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu
Ahkeruus, omistautuvuus ja tehokkuus työroolia toteuttaessa.	Ahkeruus, omistautuvuus, tehokkuus	Osatyökykyisen vahvuudet	Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu
Työympäristön sovittaminen työkykyihin lisää työturvallisuutta.	Työympäristön sovittaminen	Yksilöllisyyden ymmärtäminen ja huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Osatyökykyisten palkkaaminen tehostaa yhdenvertaisuutta, positiivista arvostusta työympäristöissä ja vähentää osatyökykyisten esteitä työllistyä.	Yhdenvertaisuuden tehostaminen, positiivinen arvostus	Yksilöllisyyden ymmärtäminen ja huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Ei ole kallista muokata työympäristöä tukemaan monimuotoisempaa työkuulttuuria.	Työympäristön muokkaaminen, monimuotoisempi työkuulttuuri	Tukitahot ja -keinot	Sosiaalinen vastuullisuus
Osatyökykyisten palkkaamisella suotuisa vaikutus työssä jatkamiseen ja vaihtuvuuden vähenemiseen sekä imagoon.	Työssä jatkaminen, vaihtuvuuden väheneminen	Osatyökykyisen vahvuudet	Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu
Osatyökykyiset luotettavia, täsmällisiä ja lojaaleja.	Luotettavuus, täsmällisyys, lojaalisuus	Osatyökykyisen vahvuudet	Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu
Osatyökykyisiä työllistävien organisaatioiden turvallisuustilastot ovat erinomaisia.	Erinomaiset turvallisuustilastot	Osatyökykyisen vahvuudet	Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu
Merkityksellinen palkkatyö on kriittisen tärkeä tekijä taloudellisesti, terveydellisesti sekä elämänlaadullisesti.	Palkkatyön merkityksellisyys, talous, terveys, elämänlaatu	Työn merkitys	Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu
Nuorista aivovamma-aikuisista vain 51% on palkkatyössä.	Aivovamma, työllistyminen	Työnhau / työllistymisen haasteet	Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu



Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Traumaattisen aivovamman omaavien työllistyminen on merkittävästi heikompaa kuin terveiden.	Traumaattinen aivovamma, työllistyminen	Työnhaun / työllistymisen haasteet	Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu
Työpaikan löytäminen ja pitäminen on hankalaa kognitiivisesti oirehtiville.	Kognitiiviset oireet, työllistyminen	Työnhaun / työllistymisen haasteet	Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu
Muutokset ja vuorovaikutus voi olla ongelmallista työssä TBI-henkilöllä.	Muutokset ja vuorovaikutus	Työnhaun / työllistymisen haasteet	Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu
Monet TBI-henkilöt menettävät työnsä nopeasti, mikäli työtä ei ole riittävästi mukautettu ja tuettu järkevästi.	Työn mukauttaminen ja tukeminen	Yksilöllisyyden ymmärtäminen ja huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
TBI-henkilö tarvitsee tukea työssä ja elämässä.	Tuki työssä ja elämässä	Tukitahot ja -keinot	Sosiaalinen vastuullisuus
Kognitiivinen kyvyttömyys liittyen muistitoimintoihin on merkittävä työllistymisen este.	Kognitiiviset oireet, työllistyminen	Työnhaun / työllistymisen haasteet	Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu
Työ on perustarpeisiin sidottu ja vaikuttaa fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin on siten tärkeä osa ammatillista kuntoutusta.	Työ perustarpeena, ammatillinen kuntoutus	Työn merkitys	Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu
Medicaid-kannustinojelman on vahvistanut osatyökkyisten työllisyyttä. Kannustinojelman on osoittautunut hyväksi karsimalla esteitä kuten vammaisuuden ja omaisuuden arviointi.	Kannustinojelman karsimassa esteitä	Yksilöllisyyden ymmärtäminen ja huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Lukuisten tutkimusten mukaan kannustinojelmalla on ollut runsaasti positiivisia vaikutuksia.	Kannustinojelmalla lukuisia positiivisia vaikutuksia	Tukitahot ja -keinot	Sosiaalinen vastuullisuus
Aivovamma voi heikentää yksilön tuottavuutta.	Aivovamman heikentävä vaikutus	Työnhaun / työllistymisen haasteet	Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu
Kuntoutumisessa kuntoutujan osallisuus ja sitoutuminen tavoitteeseen välttämätöntä.	Kuntoutujan osallisuus ja sitoutuminen kuntoutumiseen	Tukitahot ja -keinot	Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu
Aivovammapotilaan kykyihin vaikuttavat monet asiat, esim. vamman vakavuus, ikä, koulutus ja ammatti.	Aivovammapotilaan kykyihin vaikuttavat monet seikat	Työnhaun / työllistymisen haasteet	Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu
Työhön paluun aste on kansainvälisesti 50–100% kahden vuoden kuluttua aivovamman saamisesta.	Työhön paluu aivovamman jälkeen	Työnhaun / työllistymisen haasteet	Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu
Työtehtävien vaikeusaste, uni, stressi ja psykologiset vaatimukset vaikuttavat tuottavuuteen työssä.	Tuottavuus työssä	Yksilöllisyyden ymmärtäminen ja huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Perheen osallistuminen vaikuttaa merkittävästi kuntoutumiseen työkykyiseksi.	Perheen osallistumisen merkitys	Tukitahot ja -keinot	Sosiaalinen vastuullisuus

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Perheen osallistuminen potilaan kuntoutumisprosessiin tuottaa parempia kuntoutustuloksia ja poistaa esteitä.	Perheen osallistumisen merkitys	Tukitahot ja -keinot	Sosiaalinen vastuullisuus
Aivovamman jälkeen fyysinen suorituskyky voi olla rajoittunut.	Aivovamman jälkeinen suorituskyky	Työnhaun / työllistymisen haasteet	Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu
Toimintaterapeutin antama ammatillinen kuntoutus mahdollistaa vahvasti työhön paluun. Moniammatillinen yhteistyö täydentää.	Ammatillisen kuntoutuksen merkitys	Tukitahot ja -keinot	Sosiaalinen vastuullisuus
Aivovamman seurauksena rajoitteita. Kuntoutuksen on huomattu parantavan työtaitoja.	Kuntoutus parantaa työtaitoja	Tukitahot ja -keinot	Sosiaalinen vastuullisuus
Emotionaalinen tuki vahvistaa motivaatiota työskennellä.	Emotionaalinen tuki ja motivaatio	Tukitahot ja -keinot	Sosiaalinen vastuullisuus
Yksilön valmiuksien ja työn yhteensovittaminen on kuntoutuksessa vakiintunut käytäntö. Silti siitä puuttuu järjestelmälliset edellytykset.	Valmiuksien ja työn yhteensovittaminen	Yksilöllisyyden ymmärtäminen ja huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Ammatillisen kuntoutuksen perimmäinen tavoite on kestävä työhön paluu, josta on useita hyötyjä yksilölle ja yhteiskunnalle.	Ammatillisen kuntoutuksen merkitys	Tukitahot ja -keinot	Sosiaalinen vastuullisuus
Kuntoutuksen tavoite asetetaan alussa ja siihen osallistuu useita tahoja.	Kuntoutuksen merkitys	Tukitahot ja -keinot	Sosiaalinen vastuullisuus
Kuntoutuspalvelut tähtäävät yksilön palauttamiseen työhön.	Kuntoutuspalvelujen merkitys	Tukitahot ja -keinot	Sosiaalinen vastuullisuus
Sveitsiläinen klinikka ParaWork vastaa selkäysin- vammaisten kuntoutuksesta takaisin työhön erilaisin terapioin ja tukimuodoin moniammatillisesti.	Kuntoutuspalvelujen merkitys	Tukitahot ja -keinot	Sosiaalinen vastuullisuus
Yksilöllisessä työn sovittamisessa merkityksellisiä ovat sekä suoraan että epäsuorasti työhön liittyvät tekijät.	Valmiuksien ja työn yhteensovittaminen	Yksilöllisyyden ymmärtäminen ja huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Ammatillisessa uudelleen koulutuksessa merkityksellisiä tekijöitä ovat henkilökohtainen kiinnostus läpi koko prosessin, kognitiiviset kyvyt ja työtyylit tavoitetta asetettaessa.	Ammatillisen uudelleen koulutuksen tekijät	Tukitahot ja -keinot	Sosiaalinen vastuullisuus
Motiivien, ajatusten ja uskomusten ja asenteen merkitys tavoitteiden asettamisessa.	Motiivien, ajatusten ja asenteen merkitys	Asenne	Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu
Mikrotason ympäristötekijöiden kuten asumismuodon, läheisten tuen, lääkityksen ja apuvälineiden merkitys. Mesotason välillinen tekijä on vakuutuslaitos. Vaikuttavat työhönpaluuseen.	Ympäristötekijöiden merkitys	Tukitahot ja -keinot	Sosiaalinen vastuullisuus

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Moniammatillisen kuntoutuslaitoksen ja kunnollisen koordinaation merkitys tavoitteellisessa kuntoutuksessa.	Moniammatillisen kuntoutuksen merkitys	Tukitahot ja -keinot	Sosiaalinen vastuullisuus
Työnantajien asenne turhauttaa vajaatyökykyisiä työnhakijoita ja johtaa heidät käyttämään vajaatyökykyisten työllistämiseen erikoistuneiden toimistojen palveluja. Nämäkin onnistuvat paremmin työllistämään vajaatyökykyisiä suojatyötehtäviin kuin avoimille markkinoille.	Työnantajien asenne, vajaatyökykyisten työllistämiseen erikoistuneet toimistot	Tukitahot ja -keinot	Sosiaalinen vastuullisuus
Vajaatyökykyisillä on usein matala koulutustaso, joka aiheuttaa haasteita työnhaussa.	Vajaatyökykyisten matala koulutustaso	Työnhaun / työllistymisen haasteet	Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu
Erityistyönohjakutoimistot auttavat vajaatyökykyisiä urasuunnitelman laatimisessa ja toteuttamisessa ja valavat uskoa pystyä mukana haussa loppuun asti.	Erityistyönohakutoimistot	Tukitahot ja -keinot	Sosiaalinen vastuullisuus
Konsulttien rajallinen aika ja resurssit johtaa joskus asiakkaan puolesta tekemiseen.	Konsulttien rajallinen aika auttaa	Tukitahot ja -keinot	Sosiaalinen vastuullisuus
Työnhakija voi jättää hakematta työtä, jos attribuutit tuntuvat haastavilta.	Työnhakijan haasteet	Työnhaun / työllistymisen haasteet	Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu
Erityistyönohakukonsultit voivat tarjota kouluttautumismahdollisuuksia.	Erityistyönohakukonsultit	Tukitahot ja -keinot	Sosiaalinen vastuullisuus
Vajaatyökykyiset luottavat työnhakua tukeviin erityistyönohakupalveluihin.	Erityistyönohakupalvelut	Tukitahot ja -keinot	Sosiaalinen vastuullisuus
Syrjimättömyyslaista huolimatta vajaatyökykyiset kokevat syrjintää työssä tai rekrytoinnissa oman raportointinsa mukaan.	Syrjintä	Työnhaun / työllistymisen haasteet	Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu
Vaikka mielisairaus voi olla este työllistymiselle, ovat tutkimukset osoittaneet, että useat mielisairautta kantavat henkilöt ovat kykeneviä ja halukkaita työskentelemään ja työnteko auttaa sairaudesta toipumisessa.	Mielisairauden vaikutus työnhaussa	Työnhaun / työllistymisen haasteet	Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu
Minimipalkka vaikuttaa työntekijän hyvinvointiin ja vahvistaa hänen sosiaalista identiteettiään.	Minimipalkka, vaikutus hyvinvointiin	Työn merkitys	Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu
Työ sosiaalisessa yrityksessä voi olla väylä kilpailukyiseen työllistymiseen avoimille markkinoille.	Sosiaalinen yritys työllistäjänä	Työn merkitys	Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu
Tuetussa oppisopimuskoulutuksessa opiskelijalle tarjotaan psykososiaalista tukea koko koulutuksen ajan.	Tuettu oppisopimuskoulutus	Tukitahot ja -keinot	Sosiaalinen vastuullisuus

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Kun työpainotteinen koulutus sopii, on (tuettu oppisopimus) koulutusmenetelmä hyvä kohtaantokoulutuksen menetelmä; työnantajalle lisätyövoimaa, vaikeasti työllistyvälle nuorelle koulutusta ja työtä.	Tuettu oppisopimuskoulutus, kohtaantokoulutus	Tukitahot ja -keinot	Sosiaalinen vastuullisuus
Erityisopiskelijoiden oppisopimuskoulutuksen rakenteita tulisi uudistaa merkittävästi.	Erityisopiskelijan oppisopimuskoulutus	Tukitahot ja -keinot	Sosiaalinen vastuullisuus
Ammatillisten oppilaitosten tulisi ottaa kokonaisvastuu erityisopiskelijoiden oppisopimuskoulutuksesta, jotta heitä saadaan avoimille työmarkkinoille.	Erityisopiskelijan oppisopimuskoulutus	Tukitahot ja -keinot	Sosiaalinen vastuullisuus
Vammaisten, pitkäaikaissairaiden ja osatyökykyisten osallisuus edistää yhteiskunnan eheytymistä kohti <u>kaikkien yhdenvertaisuutta</u> .	Osallisuus, yhteiskunnan eheytyminen	Yksilöllisyyden ymmärtäminen ja huomioiminen	Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu
Osallistuminen työyhteisön toimintaan muokkaa tietoja, taitoja sekä ammatillista identiteettiä ja vaikuttaa <u>ammatillisuuteen sekä sitoutumiseen</u> .	Osallisuus, ammatti-identiteetti, sitoutuminen	Yksilöllisyyden ymmärtäminen ja huomioiminen	Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu
Oppimisessa olennaista on opiskelijan aktiivinen osallistuminen ja hyvä ohjaus sekä yhteistyö.	Osallisuus, aktiivisuus, ohjaus ja yhteistyö	Asenne	Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu
Opiskelijan ollessa työyhteisön osallistuva jäsen hän oppii.	Osallisuus	Asenne	Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu
Ammatillinen aikuiskoulutus on sopeutunut joustavasti työelämän muutoksiin luoden koulutuksia työvoimapula-aloille.	Koulutuksen sopeuttaminen työelämän muutoksiin	Tukitahot ja -keinot	Sosiaalinen vastuullisuus
Koulutuksen kautta voi hankkia ammatin tai päivittää osaamistaan.	Koulutuksen merkitys	Tukitahot ja -keinot	Sosiaalinen vastuullisuus
Työelämä vaatii joustavuutta ja kykyä uudistua sekä sosiaalisuutta.	Joustavuus, kyky uudistua, sosiaalisuus	Asenne	Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu
Koulutuksen merkitys syrjäytymisen ehkäisyssä on tärkeä, koska sen avulla voi hankkia työelämässä tarvittavia taitoja ja ammatin, mutta toisaalta koulutuksen merkitys myös kyseenalaistetaan.	Koulutuksen merkitys syrjäytymisen ehkäisyssä	Tukitahot ja -keinot	Sosiaalinen vastuullisuus
Vammaisen opiskelijan oppisopimuskoulutuksesta työnantaja saa korvauksen yhteiskunnalta.	Oppisopimuskoulutus korvataan yhteiskunnan taholta	Tukitahot ja -keinot	Sosiaalinen vastuullisuus
Vammaisia opiskelijoita tukemaan on palkattu ryhmäkohtainen työhönvalmentaja, joka auttaa sekä työssä että teoriaopinnoissa.	Työhönvalmentaja tukena	Tukitahot ja -keinot	Sosiaalinen vastuullisuus

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Uskoin sopivasti tuetun oppisopimuskoulutuksen olevan hyvä väylä vammaisille yhteiskuntaan osallistumiseksi.	Tuettu oppisopimuskoulutus	Tukitahot ja -keinot	Sosiaalinen vastuullisuus
Riittävästi tuettu oppisopimuskoulutus ja sen jatkuvuus on epävarmaa.	Tuettu oppisopimuskoulutus	Tukitahot ja -keinot	Sosiaalinen vastuullisuus
Oppisopimuskoulutus estää syrjäytymistä antane vammaisille mielekkään elämän, osallisuuden ja arvokkuuden tunteen.	Oppisopimuskoulutus estää syrjäytymistä, osallisuus	Tukitahot ja -keinot	Sosiaalinen vastuullisuus
Nuoret vammaiset halusivat elää niin, ettei heidän erilaisuuteensa kiinnitettäisi huomiota vaan heistä nähtäisiin vahvuudet ja voimavarat.	Ei huomiota erilaisuuteen, huomio vahvuuksiin ja voimavaroihin.	Asenne	Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu
Työkansalaisuus merkitsee vammaisille uralla etenemisen ja lisäkoulutuksen suunnitelmia ja mahdollisuutta ihan tavalliseen hyvään elämään.	Työkansalaisuus	Yksilöllisyyden ymmärtäminen ja huomioiminen	Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu
Valoisia onnistujia.	Valoisuus, asenne	Asenne	Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu
Työ jäsentää arkea, antaa toimeentulon ja mahdollisuuden suunnitella tulevaisuutta.	Työn merkitys, jäsentää arkea	Työn merkitys	Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu
Työhönvalmentajan tuki ja panos on koettu hyvin arvokkaaksi.	Työhönvalmentajan tuki	Tukitaho ja -keinot	Sosiaalinen vastuullisuus
Työmarkkinoiden ja työelämän tutkimuksen kohteena on erityisryhmiä, joihin kuuluvat työkyvyltään heikkomat (sairaudet, vammat, muut ristiriidat elämässä), jotka ovat Kelan kuntoutuspalvelun kohderyhmää.	Työmarkkinoiden ja työelämän tutkimuksen kohteena erityisryhmät	Työhäun / työllistymisen haasteet	Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu
Ammatillisessa kuntouksessa tulee työkyvyn kohentua ja työolosuhteiden muokkaantua siten, että työstä selviytyy.	Ammatillisen kuntoutuksen merkitys, kykyjen ja työn yhteensovittaminen	Yksilöllisyyden ymmärtäminen ja huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Toivo merkitsee oman alan etsinnässä ja urasuunnittelussa.	Toivo, asenne	Asenne	Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu
Työttömyys ja osatyökykyisyys ovat usein päällekkäisiä. Yksittäisiä työelämään siirtymistä tukevia toimia ovat mm. palkkatuettu työllistyminen, suojatyö ja ammatillinen kuntoutus.	Palkkatuettu työ, suojatyö, ammatillinen kuntoutus	Tukitahot ja -keinot	Sosiaalinen vastuullisuus

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Kelan ammatilliseen kuntoutukseen valitaan hakemuksen perusteella.	Ammatillinen kuntoutus	Tukitahot ja -keinot	Sosiaalinen vastuullisuus
Toivon merkitys työhön paluussa on suuri.	Toivon merkitys	Asenne	Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu
Myönteisellä ajattelulla on yhteys työhön palaamiseen.	Myönteisen ajattelun merkitys	Asenne	Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu
Realistinen optimismi sisältää vuorovaikutuksen, herkkyden havaita ympäristön signaaleja ja aktiivisen asenteen.	Realistinen optimismi	Asenne	Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu
Kuntoutujat kaipaavat lisää vaikutusmahdollisuuksia sekä teknologisia apuvälineitä työn hakuun.	Vaikutusmahdollisuudet, teknologiset apuvälineet	Tukitahot ja -keinot	Sosiaalinen vastuullisuus
Työolosuhteiden ja työn ehtojen muokattavuus työntekijän tilanteen mukaan nähtiin tärkeäksi.	Työn ja kykyjen yhteensovittaminen	Yksilöllisyyden ymmärtäminen ja huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Työpaikkailmoitusten vaatimukset tuntuvat kohtuuttomilta, haetaan joustavia yli-ihmisiä, eikä tavallisille työntekijöille näytä olevan työelämässä tilaa.	Työpaikkailmoitusten kohtuuttomilta tuntuvat vaatimukset	Työnhaun / työllistymisen haasteet	Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu
On olemassa rakenteellisia esteitä, joihin on vaikea vaikuttaa, esim. työntekijöiden kompetenssin tunnistamista estävät työkuultuurin piirteet.	Rakenteelliset esteet, työkuultuurin piirteet	Työnhaun / työllistymisen haasteet	Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu
Työn tekemisen tapa, jossa työntekijällä on vapautta suhteessa työhön ja tuloksiin vaihtoehtona vallitsevalle työkuultuurille.	Työn tekemisen tapa, vaihtoehtoinen työkuultuuri	Työnhaun / työllistymisen haasteet	Sosiaalinen vastuullisuus
Työkyky työelämässä on polarisoitunut: työssä ollaan vain täysin työkykyisenä.	Työkyvyn polarisoituminen	Työnhaun / työllistymisen haasteet	Sosiaalinen vastuullisuus
Työpaikkojen olosuhteet haastavia kuntoutujille.	Työpaikkojen olosuhteet haastavia	Työnhaun / työllistymisen haasteet	Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu
Erilaisista ratkaisuista on mietitty mm. välityömarkkinoita ja taloudellisten tukien sujuvoittamista.	Välityömarkkinat, taloudellisten tukien sujuvoittaminen	Tukitahot ja -keinot	Sosiaalinen vastuullisuus
Kuntoutujat pohtivat alan vaihtoa ja uutta suuntaa haasteiden edessä.	Alan vaihto, uusi suunta	Tukitahot ja -keinot	Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu
Kuntoutuminen työelämään voi olla hyvinkin pitkä prosessi.	Pitkä prosessi	Tukitahot ja -keinot	Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu
Vaikutusmahdollisuudet ja työntekijän näkökulman huomioiminen tärkeää.	Vaikutusmahdollisuudet, näkökulma	Asenne	Sosiaalinen vastuullisuus

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Kuntoutusmotivaatioon vaikuttavat toivo ja luottamus tulevaisuuteen.	Toivo ja luottamus tulevaisuuteen	Asenne	Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu
Vaikeasti työllistyvien ryhmässä työllistymisen edistäminen on laajemmin henkilön hyvinvoinnin edistämistä ja muodostuu laaja-alaisista palveluista: työvoima-, sosiaali-, terveys- ja koulutuspalvelut.	Työllistymisen edistäminen, laaja-alaiset palvelut	Tukitahot ja -keinot	Sosiaalinen vastuullisuus
Kun tarvitaan erilaisia palveluja yhtä aikaa, on niiden yhteen sovittaminen erittäin tärkeää.	Palvelujen yhteensovittaminen	Tukitahot ja -keinot	Sosiaalinen vastuullisuus
Aktivointipolitiikka lähestyy kahdella tavalla: edellyttäen aktiivisuutta henkilöltä itseltään ja samalla tukien häntä kohti työelämää.	Aktiivisuuspolitiikka	Tukitahot ja -keinot	Sosiaalinen vastuullisuus
Terveysongelmaisten työttömien terveysongelmat jäävät usein havaitsematta.	Terveysongelmien havaitseminen ja havaitsematta jääminen	Työnhaun / työllistymisen haasteet	Osallisuuden merkitys ja elämänlaatu
Vaikeasti työllistyvien näkökulmasta on keskeistä työllistymistä edistävä yhteispalvelu ja sen sujuvuus.	Työllistämistä edistävä palvelu ja sen sujuvuus	Tukitahot ja -keinot	Sosiaalinen vastuullisuus

## Liite 5. Pelkistetty ilmaus ja luokittelu

Työnantajan näkökulma: miten osatyökykyisten erityisen tuen tarvitsijoiden siirtymistä työmarkkinoille voitaisiin sujuvoittaa ja tehostaa?

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Sosiaalinen vastuullisuus työllistämällä vammaisia luomalla myönteisen vaikutelman julkisuudessa.	Eettiset strategiat	Imago	Sosiaalinen vastuullisuus
Eettisiin tarkoituksiin liittyvät strategiat laajentavat yritysten mahdollisuuksia ja torjuvat uhkia.	Eettiset strategiat	Imago	Kilpailukyky
Osatyökykyisten palkkaaminen matkailualalle edustaa sosiaalista oikeudenmukaisuutta ja yhdenvertaisuutta vahvistaen useita ei-taloudellisia tuloksia.	Eettinen rekrytointi	Imago	Sosiaalinen vastuullisuus
Osatyökykyisten työllistämiseen liittyy ratkaisemattomia haasteita kuten ihmisten ennakkoluulot ja stereotyyppinen ajattelu.	Työllistämisen haasteet	Ennakkoluulot	Stereotyyppinen ajattelu
Osatyökykyisten työllistämisen haasteiden tutkiminen on erittäin tärkeää.	Työllistämisen haasteet	Tutkimustiedon vaje	Kehittäminen
Tarvitaan tutkimusta, jonka avulla puututaan osatyökykyisten työllistämisen esteisiin ja ratkaistaan heidän integroimisensa työvoimaan.	Työllistämisen haasteet	Tutkimustiedon vaje	Kehittäminen
Vammaisuutta tulee lähestyä tasapainottaen lääketieteellisiä ja sosiaalisia haasteita, koska harvoin on kyse puhtaasti jommasta kummasta.	Työllistämisen haasteet	Lähestymiskulmat	Kehittäminen
Osatyökykyisyyden määrittely vaihtelee eri maissa.	Osatyökykyisyyden määrittelyn erot	Lähestymiskulmat	Kehittäminen
Osatyökykyiset ovat heterogeeninen ryhmä.	Osatyökykyisyyden määrittelyn erot	Lähestymiskulmat, yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Osatyökykyisten erityistarpeet eroavat toisistaan. Henkilöstöpolitiikassa on tärkeää huomioida työpaikan ja osaamisen vastaavuus.	Osatyökykyisyyden määrittelyn erot	Lähestymiskulmat, yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Osatyökykyisten palkkaamiseen liittyy runsaasti erilaisia huolenaiheita.	Työllistämisen haasteet	Lähestymiskulmat, yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Moraalinen ja eettinen rekrytointi vahvistavat yrityksen brändiä positiivisesti.	Eettinen rekrytointi	Imago	Sosiaalinen vastuullisuus



Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Asiakkaat suhtautuvat suopeasti osatyökykyisiä työllistäviin yrityksiin.	Eettinen rekrytointi	Imago	Sosiaalinen vastuullisuus
Lisää tutkimusta, parempi ymmärrys, strategioiden luominen.	Eettiset ja muut strategiat	Tutkimustiedon vaje	Kehittäminen
Hotelleissa ei ole aikomusta palkata osatyökykyisiä.	Työllistämisen haasteet	Ennakkoluulot	Stereotyyppinen ajattelu
Yhteistyö vammaiskoulujen ja kansalaisjärjestöjen kanssa.	Eettinen rekrytointi	Yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Yhteistyö ja avunanto työhaussa	Eettinen rekrytointi	Yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Työympäristön soveltumattomuus, apuvälineiden puute, tilanahtaus	Työllistämisen haasteet	Lähestymiskulmat, ennakkoluulot	Stereotyyppinen ajattelu
Työn fyysisyys	Työllistämisen haasteet	Lähestymiskulmat, ennakkoluulot	Stereotyyppinen ajattelu
Osatyökykyisten työnhakijoiden puuttuminen	Työllistämisen haasteet	Ennakkoluulot	Stereotyyppinen ajattelu
Saavutettavuus työhaussa on rajoitettu.	Työllistämisen haasteet	Ennakkoluulot	Stereotyyppinen ajattelu
Kulttuurin muutos, lisää viestintää	Eettinen rekrytointi	Yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Suosituksia osatyökykyisten työllistämisen parantamiseksi.	Eettinen rekrytointi	Yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Osatyökykyisistä ratkaisu työvoimapulaan.	Eettinen rekrytointi	Yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Osatyökykyisten työllistämisen hyöty.	Eettinen rekrytointi	Imago	Sosiaalinen vastuullisuus
Haluttomuus työllistää osatyökykyisiä johtuu monista eri syistä	Työllistämisen haasteet	Ennakkoluulot	Stereotyyppinen ajattelu
Laaja-alaisen yhteistyön merkitys	Eettinen rekrytointi	Imago	Sosiaalinen vastuullisuus

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Suurena esteenä tiedon puute ja usko stereotyyppioihin.	Työllistämisen haasteet	Ennakkoluulot	Stereotyyppinen ajattelu
Sitoutuminen osatyökykyisten työllistämiseen oltava strategiapohjaista, kiintiöillä toimet todeksi.	Eettinen rekrytointi	Imago	Sosiaalinen vastuullisuus
Yhteistyökuvioiden vahvistaminen, kumppanuuksien rakentaminen	Eettinen rekrytointi	Imago	Sosiaalinen vastuullisuus
Poliittinen tahto ja linjaukset keskiössä.	Eettinen rekrytointi	Imago	Sosiaalinen vastuullisuus
Integraation ja sen ajoittamisen merkitys	Eettinen rekrytointi	Imago	Sosiaalinen vastuullisuus
Osatyökykyisten palkkaamisen edut organisaatiolle: lisääntyneet voitot, kustannustehokkuus, liikevaihdon kasvu, parempi asiakasuskollisuus ja tyytyväisyys.	Eettiset strategiat, hyödyt	Imago	Kilpailukyky
Hyväntahtoisesta HRM-käytänteestä on hyötyjä brandin arvolle ja asiakasuskollisuudelle.	Eettinen rekrytointi	Imago	Sosiaalinen vastuullisuus
HR-johtajien käytännöllisyys ja luovuus osatyökykyisten työllistämässä	Eettinen rekrytointi	Imago	Sosiaalinen vastuullisuus
Heikompi palkkaus, matalampi status ja huonot työolot vammaisilla todennäköisiä.	Työllistämisen haasteet	Ennakkoluulot	Stereotyyppinen ajattelu
Sosiaalisesti inklusiivinen ympäristö on parhaita kuntouttajia vammaisille.	Eettinen rekrytointi	Imago	Sosiaalinen vastuullisuus
Henkilöstöhallinnon rooli sisältää myös sosiaalisen integraation.	Eettinen rekrytointi	Imago	Sosiaalinen vastuullisuus
Osatyökykyisten työllistäminen on asiakkaille vetoimatekijä, joka lisää myös tuloja.	Eettinen rekrytointi	Imago	Sosiaalinen vastuullisuus
Kielteinen asenne rekrytoinnissa osatyökykyisiä kohtaan näkyy monimuotoisuusajattelun puuttumisena.	Työllistämisen haasteet	Ennakkoluulot	Stereotyyppinen ajattelu
Monimuotoisuustietoisuudesta ja havaituista hyödyistä huolimatta hotellit työllistävät edelleen hankalasti vammaisia.	Työllistämisen haasteet	Ennakkoluulot	Stereotyyppinen ajattelu

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Kustannushyötyjä osatyökykyisen palkkaamisesta, koska tämä sitoutuu työhön hyvin.	Eettiset strategiat, hyödyt	Imago	Kilpailukyky
Pitkäkestoisemmat työsuhteet säästävät kuluja.	Eettiset strategiat, hyödyt	Imago	Kilpailukyky
Vammaisen palkkaamisella tehokas kuntouttava vaikutus.	Eettiset strategiat, hyödyt	Imago	Kilpailukyky
Osatyökykyiset pysyvät työsuhteissa pidempään, vaihtuvuus vähenee.	Eettiset strategiat, hyödyt	Imago	Kilpailukyky
Osatyökykyisten vaihtuvuus vähäisempää kuin muiden työntekijöiden.	Eettiset strategiat, hyödyt	Imago	Kilpailukyky
Merkittävät taloudelliset voitot lyhyessä ajassa osatyökykyisten palkkaamisen myötä.	Eettiset strategiat, hyödyt	Imago	Kilpailukyky
Osatyökykyisten uskollisuus, omistautuneisuus ja lojaalisuus	Eettiset strategiat, hyödyt	Imago	Kilpailukyky
Positiivinen vaikutus mielikuviin	Eettiset strategiat, hyödyt	Imago	Kilpailukyky
Osatyökykyisten palkkaaminen kilpailuvaltti	Eettiset strategiat, hyödyt	Imago	Kilpailukyky
Työvoiman monimuotoisuus lisää monimuotoisten asiakkaiden määrää.	Eettiset strategiat, hyödyt	Imago	Kilpailukyky
Kuluttajien ostopäätöksiin vaikuttaa inklusio arvona.	Eettiset strategiat, hyödyt	Imago	Kilpailukyky, sosiaalinen vastuullisuus
Vammaiset työntekijät vaikuttavat vahvasti asiakasuskollisuuteen.	Eettiset strategiat, hyödyt	Imago	Kilpailukyky
Osatyökykyisten palkkaamisella positiivinen vaikutus tuottavuuteen.	Eettiset strategiat, hyödyt	Imago	Kilpailukyky
Vahvistunut työhyvinvointi ja työmoraali seurauksena sosiaalisesta inklusiosta.	Eettiset strategiat, hyödyt	Imago	Kilpailukyky
Hyötyjen avaamisella eroon stereotyyppisestä ajattelusta.	Eettiset strategiat, hyödyt	Imago	Kilpailukyky

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääloukka
Painoarvoa tieteellisesti validoiduille teoreettisille malleille interventioiden toimeenpano.	Eettiset strategiat, hyödyt	Imago	Kilpailukyky, sosiaalinen vastuullisuus
Työnantajien ymmärryksen puute aiheuttaa haasteita Trauma Brain Injury -työntekijöille vammautumisen jälkeen. Työnkuvien mukauttaminen.	Työllistämisen haasteet	Ennakkoluulot	Stereotyyppinen ajattelu
TBI antaa viitteitä merkittävästä esteistä liittyen yleisiin työtoimintoihin.	Työllistämisen haasteet	Yksilöllisyyden huomioiminen	Kilpailukyky
Työympäristön sopeuttaminen kognitiivisiin rajoitteisiin on vaikeaa.	Työllistämisen haasteet	Yksilöllisyyden huomioiminen	Kilpailukyky
Kognitiivisia rajoitteita kompensoivan avustavan teknologian puute syy osatyökykyisten työttömyyteen tai alityöllisyyteen.	Työllistämisen haasteet	Yksilöllisyyden huomioiminen	Kilpailukyky
Olosuhteen ja vammaisuuteen liittyvät tekijät esteenä työelämätaitojen kehittymiselle.	Työllistämisen haasteet	Ennakkoluulot	Stereotyyppinen ajattelu
Operatiivisten puitteiden konseptointi sopiviksi työllisyyden kehittämiseen.	Eettiset ja muut strategiat	Tutkimustiedon vaje	Kehittäminen
Uraan vaikuttavien tekijöiden ymmärtämisen merkitys.	Ymmärtämisen merkitys	Urakehitys	Sosiaalinen vastuullisuus
Kannustinohjelman myönteiset vaikutukset valtiolle: talouskasvu ja kompensoimattoman hoidon vähenneminen.	Kannustinohjelmat	Yksilöllisyyden huomioiminen	Kilpailukyky
Kannustinohjelmien hyödyt näkyvät viiveellä, vie aikaa.	Kannustinohjelmat	Yksilöllisyyden huomioiminen	Kilpailukyky
Työnantajien ja omaishoitajien rooli helpottaa aivo-vammapotilaan työhön paluuta.	Ymmärtämisen merkitys, moniammatillinen yhteistyö	Urakehitys	Sosiaalinen vastuullisuus
Työnantajien ymmärrystä aivovammasta parannettava ja sairausloma sallittava kuntoutusta varten.	Ymmärtämisen merkitys	Urakehitys	Sosiaalinen vastuullisuus
Omaishoitajat hyötyisivät verkostoitumisesta työnantajien kanssa.	Ymmärtämisen merkitys, moniammatillinen yhteistyö, tukitahot ja -keinot	Urakehitys	Sosiaalinen vastuullisuus
Työhön paluun esteitä voitaisiin poistaa työnantajien ja terapeuttien verkostoitumisella.	Ymmärtämisen merkitys, moniammatillinen yhteistyö	Urakehitys, yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Toimintaterapeutin ja työnantajan yhteys helpottaa työympäristöön siirtymistä.	Ymmärtämisen merkitys, moniammatillinen yhteistyö	Urakehitys, yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Kommunikaatio ja kärsivällisyys erittäin tärkeitä aivovammapotilaan työpaikalla.	Ymmärtämisen merkitys, moniammatillinen yhteistyö	Urakehitys, yksilöllisyyden huomioiminen	Työn merkitys
Kärsivällisyys ja tuki edistävät sopeutumista.	Ymmärtämisen merkitys, moniammatillinen yhteistyö	Urakehitys, yksilöllisyyden huomioiminen	Työn merkitys
Toimintaterapeutin rooli tuen antajana tärkeä.	Tukitahot ja -keinot	Urakehitys, yksilöllisyyden huomioiminen	Työn merkitys
Työnantajan parempi ymmärrys sairaudesta auttaa työnjohtamisessa ja synnyttää menestystä.	Ymmärtämisen merkitys	Urakehitys, yksilöllisyyden huomioiminen	Johtamiskulttuuri
Tehtävien ja toimintaympäristön sopeuttaminen aivovammahenkilölle.	Ymmärtämisen merkitys, moniammatillinen yhteistyö	Urakehitys, yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Työnantajien tiedot aivovammasta työntekijällä ovat vähäiset. Tietoa tarvitaan lisää.	Ymmärtämisen merkitys	Urakehitys, yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Tehokas kommunikaatio, kärsivällisyys ja myötätunto.	Ymmärtämisen merkitys, tuki	Urakehitys, yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Avoin viestintä eri sidosryhmien kesken on arvokasta työhönpaluuprosesseissa.	Ymmärtämisen merkitys, moniammatillinen yhteistyö	Urakehitys, yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Työnantajien havaitsemista esteistä tärkeimpiä olivat tuottavuuspaineet ja työympäristön reunaehdot sekä omaisten ymmärtämätön suhtautuminen.	Työllistämisen haasteet, reunaehdot	Urakehitys, työssäjaksaminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Työntekoa mahdollistaa aktiivinen toiminnallinen kuntoutus sekä työnantajien tietoisuuden kasvattaminen.	Ymmärtämisen merkitys, moniammatillinen yhteistyö	Työssäjaksaminen, urakehitys	Sosiaalinen vastuullisuus
Kestävää työhön uudelleen integrointia korostetaan, mutta työkalut henkilön ja työn yhteensovittamiseksi ovat hyvin rajalliset eikä kaikkia näkökohtia oteta huomioon määritettäessä vammaiselle työtavoitetta.	Työllistämisen haasteet, reunaehdot	Työssäjaksaminen, urakehitys	Sosiaalinen vastuullisuus
Yksilön yleiset ja terveydentilakohtaiset tarpeet täytyy sovittaa yhteen organisaation toiminnan, mm. sääntöjen ja työympäristön kanssa.	Työllistämisen haasteet, reunaehdot	Työssäjaksaminen, urakehitys	Sosiaalinen vastuullisuus
Työnantajan asenne ja tuki sekä mahdollisuus apuvälineisiin ja teknologia-avusteisuuteen.	Työllistämisen haasteet, reunaehdot	Työssäjaksaminen, urakehitys	Sosiaalinen vastuullisuus
Tavoitteiden arvioinnissa huomioitava liikkuvuuskyvykset sekä psykologiset tekijät.	Työllistämisen haasteet, reunaehdot	Työssäjaksaminen, urakehitys, yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Vajaatyökykyisiä käytetään työvoimana vähän.	Työllistämisen haasteet	Ennakkoluulot	Stereotyyppinen ajattelu
Työnantajat kohtaavat niin harvoin vammaisia työnhakijoita, että heidän käsityksensä huonosta työskentelystä ovat piintyneitä.	Työllistämisen haasteet	Ennakkoluulot	Stereotyyppinen ajattelu
Eriytyistövoimakonsultit yhteistyössä työnantajien kanssa vaikuttaen näiden asenteisiin. ja luoden siten työllistymismahdollisuuksia.	Ymmärtämisen merkitys, moniammatillinen yhteistyö, tukitahot ja -keinot	Urakehitys, yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Työpaikkailmoituksissa vaaditut taidot ja kyvyt eivät osu yksin vajaatyökykyisten osaamisen kanssa.	Työllistämisen haasteet	Ennakkoluulot	Stereotyyppinen ajattelu
Työnantajien ja vammaisten työnhakijoiden välinen epäsuhta pehmeiden taitojen suhteen on ongelmallinen. Työnantajat haluavat työntekijöiden olevan riippumattomia, joustavia, sopeutumiskykyisiä ja sosiaalisesti osaavia.	Työllistämisen haasteet	Ennakkoluulot, tiedonpuute	Stereotyyppinen ajattelu
Työpaikkojen monimuotoisuus on merkityksellistä ja kriittisen tärkeää sisältäen vammaiset työntekijöinä.	Ymmärtämisen merkitys, moniammatillinen yhteistyö, tukitahot ja -keinot	Urakehitys, yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Aikomuksiin palkata vammaiset vaikuttavat monet asiat ja aikomuksen ja käytännön palkkaamisen välillä on ristiriita.	Työllistämisen haasteet, tukitahot ja -keinot	Ennakkoluulot, tiedon puute	Stereotyyppinen ajattelu
Globaali talouden taantuma ja ikäluokkien ikääntyminen ovat johtaneet ammattitaitoisen työvoiman puutteeseen. Organisaatioiden on kehitettävä inhimillisen pääomansa hallintaa pärjätäkseen kilpailussa.	Työllistämisen haasteet	Yksilöllisyyden huomioiminen	Kilpailukyky
Tasavertaiset mahdollisuudet marginaalissa oleville ryhmille on muodostunut ydinarvoksi ja avaintekijäksi organisaation menestyksessä.	Eettiset strategiat, hyödyt	Imago	Kilpailukyky, sosiaalinen vastuullisuus
Vammaiset pätevät henkilöt ovat ammattitaitoisia mutta työttömiä.	Työllistämisen haasteet	Yksilöllisyyden huomioiminen	Kilpailukyky
Ammatillisen kuntoutuksen kautta on toivottu saavan vammaisia palkatuiksi, kun heillä on työtehtävän vaatimat tiedot, taidot ja kyvyt.	Eettiset strategiat, hyödyt	Imago	Kilpailukyky, sosiaalinen vastuullisuus
Rekrytoijat eivät edelleenkään huomioi vammaisia työnhakijoita, vaikka nämä olisivat päteviä työhön.	Työllistämisen haasteet	Yksilöllisyyden huomioiminen	Kilpailukyky

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääloukka
Työnantajien ilmaiset myönteiset asenteet ja halu palkata vammaisia harvoin johtaa oikeaan työsuhteeseen.	Eettiset strategiat, hyödyt	Imago	Kilpailukyky, sosiaalinen vastuullisuus
Israelin hallitus on säätänyt mukautetut vähimmäispalkkamääräykset kannustaakseen työnantaja palkkaamaan työhön heikentyneellä työkyvyllä olevan vammaisen.	Työllistämisen haasteet	Yksilöllisyyden huomioiminen	Kilpailukyky, sosiaalinen vastuullisuus
Työpaikan ilmapiiri joko helpottaa tai estää tietynlaisen ammatillisen käyttäytymisen esiintuomista, ja siihen vaikuttaa johtoryhmän viestintä ja standardit sekä roolit.	Työilmapiiri	Asenne	Kilpailukyky, johtamiskulttuuri
Organisaation monimuotoisuuden ilmaston laatu on kriittinen tekijä vammaisen integroitumisessa työvoimaan.	Eettiset strategiat, hyödyt	Imago	Kilpailukyky, sosiaalinen vastuullisuus, johtamiskulttuuri
Ylimmän johdon tuen tärkeys vammaisen työntekijän inkluusiossa, monimuotoisuusasenne.	Työilmapiiri	Asenne	Kilpailukyky, sosiaalinen vastuullisuus, johtamiskulttuuri
Johtajien negatiiviset asenteet, ennakkoluulot ja stereotyyppit estävät vammaisten palkkaamista.	Työilmapiiri,	Asenne	Stereotyyppinen ajattelu
Johtajat ovat huolissaan vajaatyökykyisten tuottavuudesta ja heistä aiheutuvista kustannuksista ja <u>miten he vaikuttavat organisaation lopputulokseen.</u>	Työllistämisen haasteet	Ennakkoluulot, tiedon puute, kustannukset	Kilpailukyky, sosiaalinen vastuullisuus, Johtamiskulttuuri
Johtajien aikomus ja asenne palkata vammaisen työnhakija ei ole luotettava. Kirjallinen vajaatyökykyisen palkkaamispolitiikka ja vammaiskoulutus ovat merkittäviä tekijöitä.	Eettiset strategiat, sitoutuminen	Imago	Kilpailukyky, sosiaalinen vastuullisuus, Johtamiskulttuuri,
1998 laki kieltää syrjinnän ja velvoittaa työnantaja muokkaamaan työympäristöä vajaatyökykyiselle sopivaksi.	Eettiset strategiat, hyödyt, lain velvoite	Ennakkoluulot, tiedon puute, kustannukset	Kilpailukyky, sosiaalinen vastuullisuus
Johtajien tasapainoiltava erilaisten tarpeiden ja organisaation välillä.	Eettiset strategiat, hyödyt	Asenne	Kilpailukyky, sosiaalinen vastuullisuus, Johtamiskulttuuri
Valintapäätöksiin tosielämässä vaikuttavat normit, havaitut seuraukset, tietämättömyys ja siitä seuraa ilmaistujen aikomusten ja todellisuuden välinen ristiriita.	Työllistämisen haasteet	Ennakkoluulot, tiedon puute, kustannukset	Kilpailukyky, sosiaalinen vastuullisuus

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Sosiaalisten yritysten ensisijainen tavoite ei ole tehdä voittoa vaan vahvistaa sosiaalisia valmiuksia ja kehittää uudenlaisia työn muotoja.	Eettisyys	Asenne	Sosiaalinen vastuullisuus
Noin puolet organisaatioista tarjoaa osa-aikatyötä ja 1/3 tarjoaa osa-aikaisuuden ja kokoaikaisuuden yhdistelmiä, jotka ovat joustavampia ja antavat työtä useammille.	Työllistämisen haasteet	Yksilöllisyyden huomioiminen	Kilpailukyky, sosiaalinen vastuullisuus, Johtamiskulttuuri
Sosiaalisessa bisneksessä työskenteleville on tärkeää, että aikataulut ovat joustavat. Se auttaa mielenterveyspotilaita pysymään työssä.	Joustavuus	Yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Aikataulujen joustavuus auttaa mielenterveyspotilaiden työntekoa haittaavien elementtien käsittelyssä.	Joustavuus	Yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Johton tulee määrittellä erilaisille työntekijöille erilaiset aktiviteetit, jotka sopivat heille.	Joustavuus	Yksilöllisyyden huomioiminen, työn muotoilu	Kilpailukyky, sosiaalinen vastuullisuus, Johtamiskulttuuri,
Työn ja tekijän yhteensovittaminen työntekijälähtöisesti	Joustavuus	Yksilöllisyyden huomioiminen, työn muotoilu	Kilpailukyky, sosiaalinen vastuullisuus, Johtamiskulttuuri,
Halukkuus uudelleen järjestää työt.	Joustavuus	Yksilöllisyyden huomioiminen, työn muotoilu	Kilpailukyky, sosiaalinen vastuullisuus, Johtamiskulttuuri,
Ihmisten liikkuminen eri tehtävien välillä sen mukaan, mikä kiinnostaa ja mitkä ovat vahvuudet, on tärkeää.	Joustavuus	Yksilöllisyyden huomioiminen, työn muotoilu	Kilpailukyky, sosiaalinen vastuullisuus, Johtamiskulttuuri
Erilaisille työntekijöille sovitetaan erilaiset työtehtävät, joihin heidän kykynsä sopivat.	Joustavuus	Yksilöllisyyden huomioiminen, työn muotoilu	Kilpailukyky, sosiaalinen vastuullisuus, Johtamiskulttuuri
Joustava työtahti	Joustavuus	Yksilöllisyyden huomioiminen, työn muotoilu	Kilpailukyky, sosiaalinen vastuullisuus. Johtamiskulttuuri
Työskentelytahtien tunnistaminen on tärkeää, kun sovitetaan työtä tekijälleen.	Joustavuus	Yksilöllisyyden huomioiminen, työn muotoilu	Kilpailukyky, sosiaalinen vastuullisuus, Johtamiskulttuuri,
Mahdollisuus itse valita kuinka paljon on sosiaalisessa vuorovaikutuksessa muiden työntekijöiden kanssa.	Joustavuus	Yksilöllisyyden huomioiminen, työn muotoilu	Kilpailukyky, sosiaalinen vastuullisuus
Sosiaaliset työyhteisöt poikkeavat valtavirran työpaikoista, koska ne ponnistelevat luodakseen töitä monimuotoiselle väestölle, jolla on mielenterveysongelmia.	Joustavuus, eettiset strategiat	Yksilöllisyyden huomioiminen, työn muotoilu	Kilpailukyky, sosiaalinen vastuullisuus



Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Työyhteisön käytänteet ja kulttuuri tulee sovittaa yhteen opiskelijan tai valmennettavan lähtökohtien, osaamisen ja tarpeiden kanssa.	Joustavuus, eettiset strategiat	Yksilöllisyyden huomioiminen, työn muotoilu	Kilpailukyky, sosiaalinen vastuullisuus
Oppisopimuskoulutuksen osuus erityisopiskelijoiden osalta on hyvin alhainen Suomessa.	Tukitahot ja -keinot	Urakehitys, yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Oppisopimuskoulutuksen järjestäjät tunnistavat erityisen tuen tarpeita puutteellisesti.	Tukitahot ja -keinot	Urakehitys, yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Oppisopimustoimistojen puutteellinen osaaminen tuen tarpeiden tunnistamisessa johtaa usein pintojen keskeyttämiseen.	Tukitahot ja -keinot	Urakehitys, yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Kiireisessä, tiivistyötahtisessa työpaikassa ohjaamisen ja tuen tarve valmennettavalla / ohjattavalla on erityisen suuri.	Tukitahot ja -keinot	Urakehitys, yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Työllistymisen alkuvaiheessa työhönvalmentaja antaa yksilöllistä tukea riittävästi työpaikalla.	Tukitahot ja -keinot	Urakehitys, yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Työhönvalmentajan tehtävä on tukea ja opastaa mm työnantajaa opiskelijan asioissa.	Tukitahot ja -keinot	Urakehitys, yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Saksassa tuettu oppisopimuskoulutus on lakisääteinen ja toimii erityisesti syrjäytymisvaarassa olevien nuorten ja vammaisten nuorten koulutuksessa.	Tukitahot ja -keinot	Urakehitys, yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Vertaistuki on hyödyllinen erityistä tukea tarvitsevalle.	Tukitahot ja -keinot	Urakehitys, yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Työpaikalla tapahtuva oppiminen yhdistää eri osapuolet samaan tavoitteeseen.	Tukitahot ja -keinot	Urakehitys, yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Ammatillisen identiteetin kehittymiseen vaikuttavat ohjaajien asenne, tuki, kannustus ja pysyvyys.	Tukitahot ja -keinot	Urakehitys, yksilöllisyyden huomioiminen, asenne	Sosiaalinen vastuullisuus
Oppiminen on siirtynyt paljolti työpaikoilla. Yhteisöllisyyden tukeminen on yhä tärkeämpää ammatillisen identiteetin ja sitoutumisen kehittämiseksi.	Tukitahot ja -keinot	Urakehitys, yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Kykenevätkö työpaikat tarjoamaan opiskelijoiden tarvitseman tuen ja ohjauksen.	Tukitahot ja -keinot	Urakehitys, yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Työelämässä oppiminen edellyttää ohjausta.	Tukitahot ja -keinot	Urakehitys, yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Ohjauksen merkitys korostuu erityisen tuen tarvitsijan kohdalla.	Tukitahot ja -keinot	Urakehitys, yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Erityistä tukea tarvittavat tarvitsevat enemmän ohjausaikaa ja muita tukimuotoja kuten apuvälineitä.	Tukitahot ja -keinot	Urakehitys, yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Työpaikkojen riittävät resurssin perehdytykseen ovat tärkeitä myös työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin vuoksi.	Tukitahot ja -keinot	Urakehitys, yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Organisaation koko on merkittävä tekijä työelämässä oppimisessa.	Tukitahot ja -keinot	Urakehitys, yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Hyvä ohjaus ja työpaikan käytänteet tukevat työssä oppimista.	Tukitahot ja -keinot	Urakehitys, yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Ohjausosaamista työpaikoilla on vahvistettava, jotta se on vaikuttavaa.	Tukitahot ja -keinot	Urakehitys, yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Onnistunut ohjaus tarvitsee resursseja.	Tukitahot ja -keinot	Urakehitys, yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Erityisen tuen tarpeen ohjausosaamista olisi hyvä vahvistaa.	Tukitahot ja -keinot	Urakehitys, yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Osa erityisen tuen tarpeista voi hoitua pienillä toimenpiteillä, esim. vähäisellä työtehtävän muokkauksella.	Tukitahot ja -keinot	Urakehitys, yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Maahanmuuttajataustaiset ovat usein heikommassa asemassa työturvallisuusasioissa. Perehdyttämisen ja ohjauksen ymmärrettävyyteen tulee kiinnittää huomiota, jotta kaikki saavat riittävän osaamisen.	Tukitahot ja -keinot	Urakehitys, yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Työpaikan ja oppilaitoksen yhteinen kehittämistyö voi luoda uusia toimintatapoja ja sujuvoittaa yhteistyötä siten, että se hyödyttää kumpaakin osapuolta.	Tukitahot ja -keinot, verkostoituminen	Urakehitys, yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Työpaikat tarvitsevat lisää tietoa ja tukea ohjaustyösääntöihin.	Tukitahot ja -keinot	Urakehitys, yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Toimintatapojen uudistaminen voi olla pitkä, eri toimijoiden välinen prosessi.	Tukitahot ja -keinot, verkostoituminen	Urakehitys, yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Henkilön, joka vastaa aikuisten erityisestä tuesta, tulee tuntee oppimisvaikeuksien oireet.	Tukitahot ja -keinot, osaaminen, tietoisuus	Urakehitys, yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Aikuisten erityisen tuen käytänteet pitää rakentaa räättälöiden keskustelujen kautta tuen tarpeita jäsentäen.	Tukitahot ja -keinot, osaaminen, tietoisuus	Urakehitys, yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Työ on tärkeä osa osallistumista yhteiskuntaan, ja siksi on tärkeää kehittää työelämään suunnattuja tukitoimia.	Tukitahot ja -keinot, osaaminen, tietoisuus	Urakehitys, yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Sosiaalinen vastuullisuus
Meillä on tuhansia työkykyisiä tai osatyökykyisiä vammaisia tai pitkäaikaissairaita henkilöitä, joille oppisopimuskoulutus voisi antaa mahdollisuuden osallisuuteen yhteiskunnassa. Työllisyyspoliittinen keskustelu ei huomioi tätä juurikaan.	Tukitahot ja -keinot, osaaminen, tietoisuus	Urakehitys, yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Ammatillisen tutkinnon suorittaminen oppisopimuskoulutuksena on ollut mahdollista Suomessa jo kauan, mutta erityisopiskelijoiden keskuudessa erittäin vähän käytetty.	Tukitahot ja -keinot, osaaminen, tietoisuus	Urakehitys, yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Suomessa Saksan mallia vastaavaa toimintaa on kehitetty ja yllä pidetty pienimuotoisesti lähinnä kolmannen sektorin toimesta.	Tukitahot ja -keinot, osaaminen, tietoisuus, verkostoituminen	Urakehitys, yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Kiintiölain mukaan olisi palkattava myös vammaisia tai osatyökykyisiä työnhakijoita tietty määrä.	Lainsäädäntö	Urakehitys, yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Toinen välttämätön uudistus sekä Suomessa että Saksassa olisi työ- ja elinkeinotoiminnan suhtautumisen avotyöhön ja toimintakeskustävöhön.	Tukitahot ja -keinot, osaaminen, tietoisuus, verkostoituminen	Urakehitys, yksilöllisyyden huomioiminen	Työn merkitys, sosiaalinen vastuullisuus
Pienikin työpanos oikeuttaa saamaan asianmukaisen korvauksen.	Oikeudenmukaisuus	Urakehitys, yksilöllisyyden huomioiminen	Johtamiskulttuuri
Kuntoutustyöntekijöiden asenne, empatia ja kiinnostus kuntoutujan tarpeita kohtaan sekä toivo on merkityksellistä.	Tukitahot ja -keinot, osaaminen, tietoisuus, verkostoituminen	Urakehitys, yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Työhön kuntoutuminen ja integroituminen voi tapahtua vain työelämässä.	Tukitahot ja -keinot, osaaminen, tietoisuus, verkostoituminen	Urakehitys, yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Kuntoutuksen sidos työympäristöön.	Tukitahot ja -keinot, osaaminen, tietoisuus, verkostoituminen	Urakehitys, yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Työmarkkinoiden polarisoituminen huolestuttavaa.	Työllistämisen haasteet, tukitahot	Ennakkoluulot, tiedon puute	Stereotyyppinen ajattelu
Työelämän haasteellisuudesta huolimatta on olemassa myös sosiaalisia ja avoimesti osatyökykyisyyteen suhtautuvia työyhteisöjä.	Oikeudenmukaisuus	Asenne, yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Kokemus kuntoutujista vaikuttaa asenteiden muuttamiseen myönteisemmiksi.	Oikeudenmukaisuus, kokemus	Asenne, yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Työnantajien omakohtainen kokemus osatyökykyisistä mahdollistaa muutoksen.	Oikeudenmukaisuus, kokemus	Asenne, yksilöllisyyden huomioiminen	Sosiaalinen vastuullisuus
Työtahti kiihtyy ja työelämä on kovaa.	Työllistämisen haasteet, tukitahot ja -keinot	Ennakkoluulot, tiedon puute	Stereotyyppinen ajattelu. kilpailukyky
Työpaikkoja, joissa kosketus työelämään tapahtuisi pehmeämmin ja tuetummin.	Joustavuus, eettiset strategiat	Yksilöllisyyden huomioiminen, työn muotoilu	Kilpailukyky, sosiaalinen vastuullisuus
Työnantajille parempi tuki osatyökykyisten palkkaamisessa.	Työllistämisen haasteet, tukitahot ja -keinot	Tilannesidonnaisuus, työn muotoilu, kustannukset	Kilpailukyky, sosiaalinen vastuullisuus
Yhteiskunnallisia ratkaisuja kaivattiin osatyökykyisten kehittämiseksi. Tukea työnantajille.	Työllistämisen haasteet, tukitahot ja -keinot	Tilannesidonnaisuus, työn muotoilu, kustannukset	Kilpailukyky, sosiaalinen vastuullisuus
Autoritaarisen johtamiskulttuurin ja organisaatiorekenteiden tulisi muuttua siten, että kaikki olisivat tasavertaisessa asemassa työkyvyn asteesta riippumatta.	Työllistämisen haasteet, tukitahot ja -keinot	Ennakkoluulot, tiedon puute	Stereotyyppinen ajattelu. kilpailukyky, johtamiskulttuuri
Ammatillisen kuntoutuksen onnistuminen liittyy yhteiskunnalliseen kontekstiin, jota on vaikea hallita.	Tukitahot ja -keinot, osaaminen, tietoisuus, verkostoituminen	Urakehitys, yksilöllisyyden huomioiminen, asenne	Sosiaalinen vastuullisuus
Julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin yhteensovittaminen yhä keskeisempää.	Tukitahot ja -keinot, osaaminen, tietoisuus, verkostoituminen	Urakehitys, yksilöllisyyden huomioiminen, asenne	Sosiaalinen vastuullisuus
Ihmistä ei saa jättää selviytymään yksin vaan hyvinvointivaltion on kannettava vastuunsa ja yhteensovittava eri palvelut ihmisen omat näkemykset huomioiden.	Tukitahot ja -keinot, osaaminen, tietoisuus, verkostoituminen	Urakehitys, yksilöllisyyden huomioiminen, asenne	Sosiaalinen vastuullisuus
Työssääoppijoille tarjotaan tukea vain pyydettyä, odotetaan itsenäistä otetta.	Työllistämisen haasteet, tukitahot ja -keinot	Ennakkoluulot, tiedon puute	Stereotyyppinen ajattelu. kilpailukyky, johtamiskulttuuri
Opiskelijalta odotetaan hyviä sosiaalisia taitoja ja omatoimisuutta. Toisaalta ei saisi liikaa kysellä, se koetaan rasittavaksi.	Työllistämisen haasteet, tukitahot ja -keinot	Ennakkoluulot, tiedon puute	Stereotyyppinen ajattelu. kilpailukyky, johtamiskulttuuri
Työyhteisön haluttomuus sitoutua ohjaamiseen estää ohjauksen onnistumisen.	Työllistämisen haasteet, tukitahot ja -keinot	Ennakkoluulot, tiedon puute	Stereotyyppinen ajattelu. kilpailukyky, johtamiskulttuuri
Työpaikkaohjaajien toiminta vaikuttaa merkittävästi työssääppimisen mielekkyyteen.	Työllistämisen haasteet, tukitahot ja -keinot	Ennakkoluulot, tiedon puute	Stereotyyppinen ajattelu. kilpailukyky, johtamiskulttuuri
Työpaikkaohjaajat ovat hyvin tärkeitä ja heitä tulisi kouluttaa kohtaamaan erilaisuutta.	Tukitahot, osaaminen, tietoisuus, verkostoituminen	Urakehitys, yksilöllisyyden huomioiminen, asenne	Sosiaalinen vastuullisuus

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Työelämäpainotteisuuden lisääntymisen myötä tulisi työpaikkojen ja koulun yhteistyötä vahvistaa.	Tukitaho, osaaminen, tietoisuus, verkostoituminen	Urakehitys, yksilöllisyyden huomioiminen, asenne	Sosiaalinen vastuullisuus

## Liite 6. Lähteet kirjallisuuskatsaukseen

Airila, A., Mattila-Holappa, P., Kurki, A.-L., & Nykänen, M. 2019. Työelämässä oppiminen, ohjaus ja oppilaitosyhteistyö työpaikkojen näkökulmasta. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 21(2), 24–41. Viitattu 24.11.2021 ja 6.2.2022.

Araten-Bergman, T. 2016. Managers' hiring intentions and the actual hiring of qualified workers with disabilities. *The international Journal of Human Resource Management*, 27, 14, 1510–1530. Viitattu 21.11.2021 ja 4.2.2022.

Haapakoski, K. & Åkerblad, L. 2020. Realistinen optimismi ja toiveikkuus: ammatillisen kuntoutuksen osapuolten näköalat suomalaiseen työelämään. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning* 18 (3) – 2020. Viitattu 24.11.2021 ja 5.2.2022.

Hall, J., Shartzter, A., Kurth, N. & Thomas, C. 2018. *American Journal of Public Health (AJPH) Open-themed research. Medicaid Expansion as an Employment Incentive Program for People With Disabilities*, vol 08, No, 9, 1235 – 1238. Viitattu 21.11.2021, 26.12.2021 ja 6.2.2022.

Hemphill, E., Kulik, C. 2016. Help wanted: people with disabilities and recruitment advertising. *Journal of Employment Counseling* 53(2):71-85. Viitattu 24.11.2021, 9.1.2022 ja 4.2.2022.

Irjala, M. 2018. Vammaiset ja pitkäaikaissairaat oppisopimuskoulutuksen avulla avoimille työmarkkinoille. *Janus* vol. 26 (2) 2018, 156–163. Viitattu 24.11.2021, 14.1.2022 ja 5.2.2022.

Irjala, M. 2019. Ammatillisille erityisoppilaitoksille kokonaisvastuu erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden oppisopimuskoulutuksesta. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 21(4), 73–81. Viitattu 21.11.2021, 10.1.2022 ja 3.2.2022.

Köseoglu, M., Hon, A., Kalargyrou, V. & Okumus, F. 2021. Hiring people with disabilities as a CSR strategy in the tourism industry. *Tourism Analysis*, 26, 41–55. Viitattu 14.11.2021, 12.12.2021 ja 4.2.2022.

Niemi, A.-M. & Jahnuainen, M. 2018. Tuen tarve, työelämäpainotteisuus ja itsenäisyyden vaatimus ammatillisen koulutuksen kontekstissa. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 20(1), 9–25. Viitattu 28.11.2021 ja 4.2.2022.

Nutzi, M., Schwegler, U., Staubli, S., Ziegler, R. & Trezzini, B. 2018. Factors, assessments and interventions related to job matching in the vocational rehabilitation of persons with spinal cord injury. *IOS Press*, 64, 117–134. Viitattu 21.11.2021, 8.1.2022 ja 4.2.2022.

- Räty, K. 2016. Erityinen tuki elinikäisen oppimisen mahdollistajana ammatillisessa aikuiskoulutuksessa. Lektio Kaisa Rädyn väistötilaisuudesta. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 18(4), 68–72. Viitattu 24.11.2021, 16.1.2022 ja 4.2.2022.
- Saikku, P. 2018. Monialainen koordinaatio vaikeasti työllistyvien työllistymisen edistämässä. *Lectio praecursoria*, *Kuntoutus-lehti* 41/3/2018, 58–61. Viitattu 28.11.2021, 21.1.2022 ja 5.2.2022.
- Samppala, M-L. 2018. Työpaikalla oppimisen toimintakäytäntöjä on selkeytettävä – Laitoshuoltajaopiskelijat työssä oppimassa. *Aikuiskasvatuslehti* 3/2018, 237–243. Viitattu 21.11.2021, 22.1.2022 ja 4.2.2022.
- Soeker, M.S. & Zakeera Ganie, Z. 2019. The experiences and perceptions of employers and caregivers of individuals with mild-moderate traumatic brain injury in returning to work. *IOS Press*, 64, 355–370. Viitattu 21.11.2021, 3.1.2022 ja 6.2.2022.
- Strauser, D., Rumrill, P. & Greco, C. 2020. A conceptual framework to promote career development for vocational rehabilitation consumers with traumatic brain injuries. *Journal Work*, 65, 763–773. Viitattu 15.11.2021, 26.12.2021 ja 4.2.2022.
- Vashishth, A. & Jhamb, D. 2021. Why Should Employers Hire People with Disabilities? A Review of Benefits for the Hospitality Industry. *Journal of Tourism & Development*, 35, 9–22. Viitattu 15.11.2021, 22.12.2021, 3.2.2022 ja 5.2.2022.
- Wilton, R. & Evans, J. 2018. Accounting for context: Social enterprises and meaningful employment for people with mental illness. *IOS Press*, 61, 561–574. Viitattu 21.11.2021, 14.1.2022 ja 4.2.2022.