

Täsmätyökykyiset työelämään

Digitaaliset julkaisut työnantajille

LAB-ammattikorkeakoulu

Sosionomi (AMK)

2022

Niina Hörkkö

Emmaliina Vilkki

Tiivistelmä

Tekijä(t) Hörkkö, Niina Vilkki, Emmaliina	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK Sivumäärä 42 + 12	Valmistumisaika Syksy 2022
Työn nimi Täsmätyökykyiset työelämään Digitaaliset julkaisut työnantajille		
Tutkinto ja koulutusala Sosionomi (AMK)		
Toimeksiantajan nimi, titteli ja organisaatio (jos opinnäytetyöllä on toimeksiantaja) ASKELMAT-hanke, LAB-ammattikorkeakoulu		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyö tehtiin ASKELMAT-hankkeelle toiminnallisena opinnäytetyönä, jonka tavoitteena oli koota työnantajille hyödyllistä tietoa täsmätyökykyisten työllistämistä. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tehdä työnantajille suunnatut digitaaliset julkaisut. Kirjallisuuden pohjalta määriteltiin täsmätyökykyisyyteen sekä täsmätyökykyisten työllistämiseen liittyviä käsitteitä ja selvitettiin työnantajien asenteita täsmätyökykyisten työllistämistä kohtaan.</p> <p>Opinnäytetyössä suunniteltiin ja toteutettiin ASKELMAT-hankkeelle digitaaliset julkaisut, jotka hankkeen tarpeiden mukaan välittävät tietoa sosiaalisesta vastuusta ja täsmätyökykyisten työllistämistä sekä edistävät asennemuutosta täsmätyökykyisten työllistämistä kohtaan.</p> <p>Julkaisujen teemoiksi valittiin täsmätyökykyisyys, työyhteisön moninaisuus, sosiaalinen vastuu, työn muokkaus sekä etuudet, tuet ja palvelut täsmätyökykyisen työllistämiseen. Digitaalisten julkaisujen visuaalisesti yhtenäisissä kansikuvissa on jokaisessa täsmätyökykyisen työllistämiseen liittyvä aihe, jota seuraavat aiheen sisältöä avaavat informaationsivut.</p> <p>Tutkimusten ja kirjallisuuden perusteella työnantajat tarvitsevat lisää tietoa, jotta he näkisivät täsmätyökykyisten potentiaalin työelämässä.</p>		
Asiasanat osatyökykyisyys, täsmätyökykyisyys, työkyky, toimintakyky, työn muokkaus, moninaisuus työyhteisössä, yrityksen yhteiskuntavastuu, sosiaalinen vastuu		

Abstract

Author(s) Hörkkö, Niina Vilkki, Emmaliina	Type of Publication Bachelor's Thesis (UAS)	Published Autumn 2022
	Number of Pages 42 + 12	
Title of Publication Improving the Employability of People with Demand-Specific Work Ability Implementation of Digital Publications for Employers		
Degree and field of study Bachelor's Degree in Social Work (UAS)		
Name, title and organisation of the client (if the thesis work is commissioned by another party) STEPS Project, LAB University of Applied Sciences		
Abstract <p>This thesis was carried out as a functional thesis in cooperation with STEPS project. The purpose of the thesis was to provide useful information for employers on the employment of people with demand-specific work ability.</p> <p>A literature review was carried out to define the key concepts of this thesis and to gain information on the employment of people with demand-specific work ability and the attitudes of employers towards employing such workers. According to the literature review, employers need more information on the employment of people with demand-specific work ability to be able to see their potential in working life.</p> <p>Digital publications were planned and implemented for the STEPS project. The purpose of the digital publications was to affect employers' attitudes towards employing people with demand-specific work ability by increasing employers' knowledge about employing them as well as about corporate social responsibility. The themes of the digital publications were demand-specific work ability, workplace diversity, corporate social responsibility, job crafting and financial support and aid for employers to employ people with demand-specific work ability. The visually coherent digital publications consist of cover photos introducing a subject followed by publications providing more information on the subject.</p>		
Keywords demand-specific work ability, partial working ability, working ability, functional capacity, job crafting, workplace diversity, corporate social responsibility		

Sisällys

1	Johdanto.....	1
1.1	Tausta	1
1.2	Tavoite ja tarkoitus.....	2
1.3	Yhteistyökumppani.....	2
2	Työ- ja toimintakyky	4
2.1	Työkyky	4
2.2	Toimintakyky	5
2.3	Osatyökykyisyys	6
2.4	Täsmätyökykyisyys.....	7
3	Työn muokkaus	8
3.1	Työn muokkauksen määritelmä.....	8
3.2	Työn muokkauksen tarve.....	8
4	Täsmätyökykyisten työllistymistä edistävät tuet, etuudet ja palvelut	10
4.1	Palkkatuki.....	10
4.2	Työkokeilu	10
4.3	Työkykykoordinaattori.....	11
4.4	Työhönvalmennus.....	12
4.5	Työolosuhteiden järjestelytuki	13
4.6	Kuntalisä	13
5	Yrityksen yhteiskuntavastuu	15
5.1	Yhteiskuntavastuun määritelmä	15
5.2	Sosiaalinen vastuu.....	16
5.3	Moninaisuus työyhteisössä.....	16
6	Työnantajien asenteet.....	19
6.1	Asenteet	19
6.2	Työnantajien asenteet täsmätyökykyisten työllistämistä kohtaan	20
6.3	Asenteisiin vaikuttaminen	23
7	Opinnäytetyön toteutus	24
7.1	Toiminnallinen opinnäytetyö	24
7.2	Tavoitteen määrittely.....	24
7.3	Suunnittelu	25
7.4	Toteutus	25
7.5	Prosessin päättäminen ja arviointi.....	28
8	Yhteenveto	31

8.1	Pohdinta	31
8.2	Eettisyys ja luotettavuus	32
8.3	Jatkotutkimus- ja jatkokehittämissuositukset.....	33
	Lähteet.....	34

Liitteet

Liite 1. Digitaalisten julkaisujen materiaalit

Liite 2. Täsmätyökykyiset työelämään -julkaisujen palautekyselyn saateteksti

Liite 3. Täsmätyökykyiset työelämään -julkaisujen sähköinen palautekysely

1 Johdanto

1.1 Tausta

Marinin hallituksen asettaman talous- ja työllisyyspolitiikan tavoitteena on saavuttaa 75 %:n työllisyysaste 15–64-vuotiaiden ikäryhmässä vuoteen 2023 mennessä. Potentiaalisimmat ryhmät työllisyyden kasvuun ovat osatyökykyiset, vammaiset, ikääntyvät, pelkäävät peruskoulun käyneet ja osa maahanmuuttajataustaisista. Korkea työllisyys edellyttää erityisesti näiden ryhmien työhön pääsyn tukemista. (Valtioneuvosto.)

Suomessa on n. 65 000 osatyökykyistä, jotka eivät ole töissä. Nämä osatyökykyiset tuntevat olevansa työkykyisiä ja he olisivat valmiita tekemään töitä. Työ- ja elinkeinoministeriö toteuttaa yhdessä sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön kanssa työkykyohjelmaa vuosina 2019–2023. Työkykyohjelman tavoitteena on auttaa osatyökykyisiä työllistymään sekä tukea heidän työkykyään. (TEM 2022a.)

Täsmätyökykyisten työllistäminen on siis tällä hetkellä hyvin ajankohtainen ja tärkeä asia. Myös käsitteiden uudistaminen paremmin tosiasiallista työkykyä kuvaaviksi on ajankohtaista, kun puhumme osatyökykyisistä. Käytämme opinnäytetyössämme ensisijaisesti täsmätyökykyinen-termiä, koska haluamme huomioida kyvyt emme vajavaisuuksia.

Työllistyminen on tärkeää sekä täsmätyökykyisen oman hyvinvoinnin että kansantalouden kannalta. Työttömyyden on todettu heikentävän koettua fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia esimerkiksi sosiaalisten kontaktien vähenemisen, huonon taloudellisen tilanteen, päivärhythmin menettämisen, passivoitumisen sekä huonommuuden ja arvottomuuden tunteiden vuoksi. Työttömyyden pitkittyminen voikin heikentää täsmätyökykyisen terveyttä ja työkykyä entisestään. (Hult ym. 2016.)

Työministeri Haatainen (2022) kommentoi, että kaikkein eniten tarvitsemme asennemuutosta, jotta työelämä ja rekrytoijat näkisivät ja ymmärtäisivät täsmätyökykyisten potentiaalin. TEM:n (2017, 53) selvityksessä yrityksiltä kysyttiin: *Mitä konkreettisesti pitäisi tehdä, jotta osatyökykyisten työllistyvyyttä yrityksissä voitaisiin edistää?* Useat työnantajat vastasivat tarvitsevänsä lisää tietoa täsmätyökykyisen palkkaamisesta. Erityisesti haluttiin tietoa täsmätyökykyisen palkkaamisen riskien hallinnasta, hänen osaamiseensa liittyvistä asioista sekä muun muassa työnmuokkauksesta ja perehdytyksestä.

OTE (Osatyökykyisille tie työelämään) -kärkihankkeen loppuraportin suosituksiin kuuluivat muun muassa antaa työnantajille tietoa täsmätyökykyisen työllistämisen korvauksista, tuista ja työn räätälöinnistä sekä antaa positiivista kuvaa täsmätyön mahdollisuuksista ja onnistumisista (Mattila-Wirola & Tiainen, 2019, 20). Päivisen (2022, 65) tuoreessa kysely-

tutkimuksessa vaasalaisille yrityksille selvitettiin täsmätyökykyisten työllistämisen nykytilaa sekä mitä toimenpiteitä ja tukea yritykset tarvitsevat voidakseen palkata täsmätyökykyisen. Työnantajien näkökannasta tuli esiin, että työnantajilla näyttäisi olevan halukkuutta palkata täsmätyökykyisiä henkilöitä, mutta tiedon puutteen takia ei kokeiluja ole tehty.

Myös työ- ja elinkeinoministeriön julkaisussa tarkasteltiin työnantajien näkökulmaa täsmätyökykyisten palkkaamisesta ja yksi keskeisimmistä esiin tulleista keinoista kasvattaa täsmätyökykyisten kysyntää oli tiedon lisääminen. Viestinnän sisältöjen toivottiin olevan enemmän vahvuuksiin ja positiivisiin asioihin perustuvaa, eikä rajoitteisiin ja puutteisiin. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 84.)

Opinnäytetyössämme vastaamme työnantajien tarpeeseen saada lisää tietoa täsmätyökykyisten palkkaamisesta. Tekemämme kirjallisuuskatsauksen pohjalta määrittelemme täsmätyökykyisyyteen liittyviä käsitteitä ja nostamme esiin erityisesti työnantajien asenteita täsmätyökykyisten työllistämistä kohtaan. Perehdymme työn räätälöintiin sekä tukiin, etuuksiin ja palveluihin, jotka edistävät täsmätyökykyisten työllistämistä.

1.2 Tavoite ja tarkoitus

Opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa toiminnallisena opinnäytetyönä digitaaliset julkaisut ASKELMAT-hankkeen markkinointikäyttöön. Digitaalisten materiaalien julkaisu jää ASKELMAT-hankkeen toimijoiden vastuulle.

Opinnäytetyömme tavoitteena on koota tietoa työnantajille täsmätyökykyisten työllistämisen edistämiseksi. Tavoite on määritelty yhteistyössä ASKELMAT-hankkeen kanssa.

1.3 Yhteistyökumppani

ASKELMAT- Askel askeleelta osallisuuspolku Päijät-Hämeessä on LAB-ammattikorkeakoulun, Lahden Diakoniasäätiö sr:n ja Harjula Settlementti ry:n yhteishanke. ASKELMAT-hankkeen tavoitteena on auttaa niitä nuoria opiskelun tai työllistymisen polulle, joilla on haasteita työllistymisen kanssa ja jotka tarvitsevat pidempään kattavaa työ- ja toimintakyvyn tukea. Ratkaisuja haetaan selkiyttämällä täsmätyökykyisten palvelupolkuja ja kehittämällä kolmannen sektorin palvelukokonaisuuksia sekä yhteistyöverkostoja työllistymisen tueksi. Hankkeen kohderyhmänä ovat 18–29-vuotiaat nuoret. (LAB-ammattikorkeakoulu Oy 2021.)

ASKELMAT-hankkeen tavoitteena on myös löytää Päijät-Hämeen alueella lisää osaavaa ja työnantajien tarpeisiin sopivaa työvoimaa, juurruttaa uudenlainen toimintamalli alueen työllistymistä edistävään toimintaan ja työyhteisöihin sekä lisätä työyhteisöjen moninai-

suutta edistävää osaamista. Lisäksi hankkeessa halutaan saada aikaan merkittävää asennemuutosta työnantajien asenteissa täsmätyökykyisten nuorten työllistämistä kohtaan. (LAB-ammattikorkeakoulu Oy 2021.)

2 Työ- ja toimintakyky

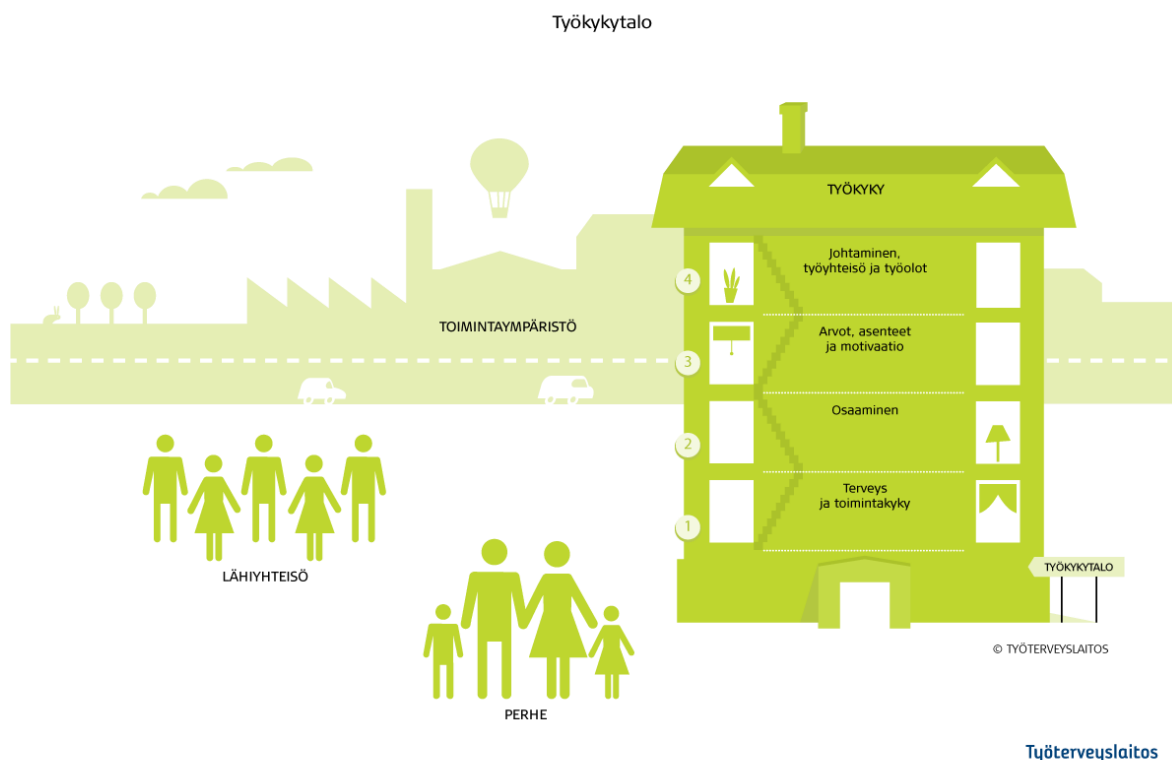
2.1 Työkyky

Työkykyisestä voidaan puhua silloin, kun henkilön fyysiset, sosiaaliset ja psyykkiset ominaisuudet ovat tasapainossa työssä tarvittavien vaatimuksien kanssa (Kajanoja 2018, 204; Paanetoja 2021, 6). Työkyky käsitteenä määritellään kuitenkin eri näkökulmista katsottuna usealla eri tavalla. Se on erilainen, jos ajatellaan työkykyä työnantajan, työntekijän, lainsäätäjän tai työterveyshuollon näkökulmasta. (Ilmarinen ym. 2006, 19.)

Määrittelyyn vaikuttaa myös se, onko tarkoituksena työkyvyn edistäminen vai arviointi (Airila & Schaupp 2020, 7). Työkyvyn yhteiseen määrittelyyn päästään siinä, että työkyky ei ole vain yksilön oma piirre vaan se on ympäristön, työn ja yksilön yhteinen ominaisuus. Työkyvyn käsite on myös monipuolistunut tutkimusten myötä. (Ilmarinen ym. 2006, 19–20.) On hyvä huomioida, että työkyky vaihtelee ihmisillä elämän aikana ja siihen on monia syitä, kuten terveydentila, työolosuhteet ja vapaa-aikaan liittyvät asiat sekä vaihtelut näissä tekijöissä (Airila & Schaupp 2020, 9).

Työkyvyn ulottuvuudet

Työterveyslaitoksen työkykytalon (Kuva 1) avulla kuvataan usein työkyvyn ulottuvuuksia. Työkykytalon on kehittänyt professori Juhani Ilmarinen. Nelikerroksisen työkykytalon perustana ovat yksilön terveys sekä fyysinen, sosiaalinen ja psyykinen toimintakyky. Toisesta kerroksesta löytyy osaaminen, joka tarkoittaa koulutusta, tietoja ja taitoja sekä niiden päivittämistä. Kolmas kerros pitää sisällään motivaation, arvomaailman ja asenteen työelämäänsä. Neljännessä kerroksessa on työelämä kokonaisuudessaan. Työkyky on hyvä silloin, kun kaikki kerrokset ovat tasapainossa. Niitä onkin hyvä kehittää jatkuvasti ja huomioida muutosten tuomat haasteet. Työstä ja työoloista vastaa työnantaja, mutta omien voimavarojen tunnistamisesta on työntekijä vastuussa itse. (Työterveyslaitos a.)



Kuva 1. Työterveyslaitoksen työkykytalo (Työterveyslaitos c)

2.2 Toimintakyky

Toimintakyvyn käsite on yhteydessä työkykyyn. Toimintakyky kuvaa ihmisen psyykkisiä, fyysisiä ja sosiaalisia valmiuksia selviytyä mm. arjesta, työstä, vapaa-ajasta ja opiskelusta sekä valmiuksista pitää huolta itsestään ja muista ihmisistä elinympäristössään. Se on myös kykyä tasapainoon omien taitojen, tavoitteiden sekä elinympäristön kanssa. (THL 2022b.)

Toimintakyvyn ulottuvuudet

Toimintakyvyn ulottuvuuksiin kuuluvat fyysinen, psyykinen, sosiaalinen ja kognitiivinen toimintakyky. Fyysiselle toimintakyvylle tärkeitä ominaisuuksia ovat mm. nivelten liikkuvuus, kestävyyskunto, vartalon ja asentojen hallinta sekä lihasvoima. Psyykkisellä toimintakyvyllä tarkoitetaan vahvuuksia, jotka auttavat selviytymään arjen haasteista ja ongelmallisista tilanteista. Näitä ovat esim. kyky tuntea, kyky suunnitella omaa elämäänsä, kyky tehdä päätöksiä ja kyky osata ottaa vastaan tietoa sekä käsitellä sitä. (THL 2022b.)

Sosiaalinen toimintakyky tarkoittaa kykyä vuorovaikutukseen ihmisten kanssa ja kykyä toimia muiden kanssa elämän eri tilanteissa sekä osallistumista (Metsävainio 2013, 97).

Kognitiivinen toimintakyky on tiedonkäsittelyä, johon kuuluu mm. oppimiskyky, tarkkaavaisuus, hahmottaminen, muisti ja ajattelevuus (THL 2022b).

Toimintakyvyn heikkenemisen tunnistaminen voi olla vaikeaa, koska se tapahtuu usein pikkuhiljaa tai ihmisen voi olla vaikeaa hyväksyä heikkenemistään. Heikkenemisen takia saattaa tulla hankalien tilanteiden välttelyä tai työssä voi joutua kovasti pinnistelemaan saadakseen hoidettua työtehtävänsä. Lopulta haitta on niin suuri, ettei sen kanssa selviä ilman tukea. (Autti-Rämö ym. 2016, 59.) Gouldin ym. (2006, 311) tutkimusten mukaan terveys, asenne työhön sekä työn fyysinen ja henkinen rasittavuus vaikuttivat eniten koettuun työkykyyn. Osaaminen ja työyhteisön ongelmat taas koettiin vähemmän työkykyyn vaikuttaviksi.

2.3 Osatyökykyisyys

Käsite vajaakuntoinen on otettu käyttöön vuonna 1988 voimaan tullessa työllisyysasetuksessa (Työllisyysasetus 737/1987, 2§). Käsitteen taustalla on kansainvälisen työjärjestön (ILO) ja Suomen v. 1985 ratifioima yleissopimus. Yleissopimus määrittelee vajaakuntoiseksi henkilön, jonka on psyykkisen tai fyysisen vamman tai vajavuuden vuoksi vaikeampaa saada sopivaa työtä, ja mahdollisuudet työssä etenemiseen ovat huonot tai työn säilyttäminen ovat heikentyneet. (Työministeriö 2005, 455.)

Vuorela (2008, 97) ehdottaa työ- ja elinkeinoministeriölle tekemässään raportissa vajaakuntoinen-termin muuttamista osatyökykyiseksi. Työ- ja elinkeinoministeriössä vajaakuntoinen-termin käytöstä luovuttiin vuonna 2013 ja tilalle tuli osatyökykyinen (Sjöblom 2016, 29).

Vuorelan (2008, 33) selvityksessä määritellään henkilö osatyökykyiseksi, kun hänellä on osa työkykyä käytössä sekä tahtoa työkyvyn käyttämiseen. Sosiaali-, terveys- sekä työ- ja elinkeinoalojen yhteisten palvelujen sanaston määritelmä osatyökykyisestä on *henkilö, jolla on käytössään osa työkyvystään tietystä työssä*. Kun työn vaatimukset kohtaavat osatyökykyisen työkyvyn ja osaamisen kanssa, hän voi olla täysin työkykyinen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019, 38.) Suomessa osatyökykyiset ovat heterogeeninen ryhmä. Joillakin osatyökykyisyys on väliaikaista ja toisilla se on pysyvää. (Kuitunen & Oivo 2021, 4.) Suomessa työkyvyn heikkenemisen syyt löytyvät usein masennuksesta, muista mielenterveyden ongelmista sekä liikunta- ja tukieliinsairauksista (THL 2019).

2.4 Täsmätyökykyisyys

Työterveysdosentti Martimon (2020) mukaan tarvitsemme uuden käsitteen kuvaamaan työntekijää, jonka työkyky on täysi silloin kun työn tavoitteet ovat sopivassa suhteessa hänen työkykynsä. Täsmätyökykyinen-käsite kuvaa kunnioittavammin ihmistä, hänen osaamistaan ja haluaan tehdä työtä. Se antaa positiivisemmän kuvan kuin osatyökykyinen-käsite.

Ammatillisten erityisoppilaitosten kumppanuusverkosto Ameo on myös täsmätyön puolestapuhuja. Täsmätyökykyisellä on työkyky tallella tietyn työn suorittamiseen ja jokaiselle meistä löytyy työ, johon on sopiva. Täsmätyökykyinen on täysin työkykyinen, kun hänen työnsä räätälöidään hänelle soveltuvaksi. (Ameo 2021.) Kiipulassa huomattiin myös täsmätyökykyinen-käsitteen positiivinen vire. Nuorellekin täsmätyön käsite tuo enemmän osaamisen ja voiman tunnetta, ja myös työnantajien kanssa on helpompaa puhua täsmätyöstä kuin osatyökykyisyydestä. (Ora 2021.)

Wessman (2022) toteaa työ- ja elinkeinoministeriön kolumnissa, että täsmätyökykyinen-termi on pikkuhiljaa tulossa TE-palveluiden asiantuntijoiden käyttöön. Samalla yrityksiä on alkanut kiinnostaa yhteiskuntavastuu ja monimuotoisuuden kehittäminen niin työyhteisöissä kuin rekrytointeissakin. Täsmätyökykyisyys aletaan nähdä mahdollisuutena eikä vain riskinä.

3 Työn muokkaus

3.1 Työn muokkauksen määritelmä

Työn muokkaus, työn mukauttaminen, työn sopeuttaminen ja räätälöinti tarkoittavat samaa asiaa. Sen määritelmä on *toiminta, jolla sovitetään yhteen henkilön työkyky ja työn vaatimukset yhdenvertaisen työhön osallistumisen ja työn tuottavuuden varmistamiseksi* (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019, 24). Työn muokkauksella autetaan täsmätyökykyistä osallistumaan työhön hänen työkykynsä mukaisella tavalla. Työn muokkaus tarkoittaa konkreettisesti työjärjestelyjä, joilla rajataan, muokataan ja tarkennetaan työhön kuuluvia tehtäviä tai sovitaan työnjaoista. (Nevala 2016, 364.)

Työtä voidaan rajata esimerkiksi keskittymällä tiettyihin tehtäviin tai yhteen tehtävään kerrallaan (Ahola 2011, 50). Työn kuormittavuutta voidaan säädellä muun muassa vähentämällä työtehtäviä väliaikaisesti tai pysyvästi sekä taukoja lisäämällä (Mattila-Holappa ym.). Kuormittavuutta voidaan säädellä myös vahvistamalla voimavaroja, tarkistamalla tavoitteet ja ratkaisemalla vaikeat asiat (Ahola 2011, 50). Joskus kuormittavien tilanteiden syyt eivät ole tunnistettavissa, silloin ratkaisuna on vähentää työn kokonaiskuormitusta (Työterveyslaitos b). Työaikaa voidaan järjestellä liukuvaksi, etätöksi, osa-aikaiseksi tai voidaan sopia, ettei ylitöitä tehdä. Työympäristön rauhoittamista ja esteettömyyttä parantavat toimenpiteet voivat olla avuksi työn tekemisessä. (Nevala, 2016, 364–365.)

Työterveyshuoltolaissa (1383/2001) työnantajan järjestettäväksi *kuuluu vajaakuntoisen työntekijän työssä selviytymisen seuranta ja edistäminen työntekijän terveydelliset edellytykset huomioon ottaen*. Toimenpide-ehdotukset tehdään terveellisyyden ja turvallisuuden edistämiseksi ja tarvittaessa työtä muokataan työntekijän työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi. Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) edellyttää, että työnantaja tekee kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti suoriutua työstään. Käypä hoito -suosituksissa, pitkittyneissä sairauspoissaoloissa, työhön paluun tukikeinoja ovat työn muokkaus ja työaikajärjestelyt (Lääkäriseura Duodecim, 2019).

3.2 Työn muokkauksen tarve

Työn muokkauksen tarve voi tulla esiin täsmätyökykyisen työssä ollessa, työhön paluun aikana, sairasloman jälkeen tai työllistymisvaiheessa. Jos täsmätyökykyinen työllistyy TE-toimiston kautta, siellä arvioidaan hänen työn muokkauksen ja järjestelytuen tarpeensa. Työkokeilun liittyessä työllistämisvaiheeseen, muokkausten tarve yleensä ilmenee sen yhteydessä. Työn muokkaustarve voi tulla myös esiin työhaastattelussa. Työssä olevalle

voi työn muokkauksen tarve tulla eteen, kun työstä suoriutuminen vaikeutuu ja työ- sekä toimintakyky huononee. (Nevala 2016, 365.)

Aloite työn muokkaamiselle voi tulla työntekijältä itseltään, työterveyshuollolta tai työnantajalta ja kaikkien kuuluu osallistua yhteisesti asian hoitamiseen (Mattila - Holappa ym.; Nevala, 2016, 365). Työnantaja toteuttaa päätökset. Työn muokkauksen toteuttamiseen saatetaan tarvita yhteistyötä TE-toimiston, kuntoutustahojen, työeläkeyhtiön tai kolmannen sektorin kanssa. Apuvälineitä voi saada käyttöönsä Kelasta, terveydenhuollosta tai työtapaturma-, liikenne-, ja työeläkevakuutusjärjestelmistä. (Nevala 2016, 365.)

4 Täsmätyökykyisten työllistymistä edistävät tuet, etuudet ja palvelut

4.1 Palkkatuki

Palkkatuki on työnantajalle maksettava tuki sellaisen työntekijän palkkaamiseen, jolla on ollut vaikeuksia löytää töitä esimerkiksi sairauden, vamman tai riittämättömän ammattitaidon vuoksi. Palkkatuella pyritään kattamaan muun muassa ylimääräisestä perehdytyksestä ja opastuksesta koituvia kustannuksia. Työnantaja saa siis osan työttömän työntekijän palkkauskustannuksista palkkatukena. Palkkatuki on enintään 30, 40 tai 50 %:a palkkauskustannuksista ja sen kesto voi vaihdella 6 kuukaudesta 24 kuukauteen. Palkkatuen määrä ja kesto perustuvat työttömän tilanteeseen ja siihen, kauan hän on ollut työttömänä. Palkkatukea voivat saada kotitaloudet, kunnat, kuntayhtymät, yritykset sekä muut yhteisöt ja sitä voidaan myöntää myös oppisopimuskoulutukseen. (TE-palvelut.)

TE-palveluiden mukaan työnantajan tulee saada päätös palkkatuesta ennen työsuhteen alkua tai muuten sitä ei voida maksaa. Työnantajan tulee siis hakea palkkatukea TE-palveluista hyvissä ajoin ennen työsopimuksen tekoa, sillä se on harkinnanvarainen tuki. Työnantajan tulee maksaa palkattavalle työntekijälle työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Työnantaja voi ilmoittaa halukkuudestaan palkata täsmätyökykyisiä henkilöitä palkkatuella jo työpaikkailmoituksessa, jolloin TE-palveluiden asiantuntijat tietävät asiasta. Työnantaja voi hakea palkkatukea TE-palveluiden verkkosivuilla yrityksen ja työnantajan Oma asiointi -palvelussa osoitteessa te-palvelut.fi. Hakeminen on helppoa, sillä liitteitä ei tarvita. Myös palkkatuen maksatushakemuksen voi tehdä verkossa.

Lämsän (2015, 15, 18) mukaan riittävä ja riittävän pitkäkestoinen palkkatuki vaikuttaa paljon tai erittäin paljon työnantajien päätökseen työllistää täsmätyökykyinen työnhakija. Työnantajat pitävät hyvänä asiana sitä, että täsmätyökykyisen ylimääräiseen perehdytykseen ja opastukseen menevästä ajasta saa riittävän korvauksen. Asplundin ym. (2018, 103–104) mukaan erityisesti yrityksiin kohdistuva palkkatuki nostaa palkkatuella työllistyneiden ansiotuloja, lisää palkkatuella työllistyneiden työkuukausia sekä myös vähentää heidän työttömyysriskiään palkkatukijakson päättymisen jälkeen. Tämän tutkimuksen perusteella voidaankin todeta, että erityisesti yksityiselle sektorille suunnattu palkkatuki voi edistää työttömien työllistymistä myös palkkatukijakson jälkeen.

4.2 Työkokeilu

Työkokeilu tarjoaa täsmätyökykyiselle mahdollisuuden selvittää ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojaan tai mahdollisuuden palata työmarkkinoille. Työnantajalle työkokeilu tarjoaa

mahdollisuuden selvittää mahdollisen työntekijän osaamista, työkykyä, jaksamista ja tuen tarpeita. Työkokeilun avulla täsmätyökykyinen voi esimerkiksi selvittää, kiinnostaako tietty ala tai ammatti, onko osaaminen ajan tasalla, mitä tukea hän voisi tarvita työelämässä tai saada jalan oven väliin näyttämällä osaamisensa työnantajalle. Työkokeilu ei ole työsuhde, joten siitä ei aiheudu työnantajalle kustannuksia. Työkokeilun aikana työkokeilija on oikeutettu työttömyysturvaan. Työkokeilun järjestäjänä voi olla työpaja, säätiö, yritys, yhteisö tai yksityinen elinkeinonharjoittaja. (Hannuksela ym. 2014, 8; Suomi.fi 2022a; TE-palvelut 2022a.)

Sopimus työkokeilusta tehdään työkokeilijan, työkokeilun järjestäjän ja TE-toimiston kesken. Sopimukseen kirjataan työkokeilun kokonaiskesto sekä päivittäinen ja viikoittainen kesto, työkokeilun tavoite ja tehtävät sekä työkokeilun valvonnasta vastaava henkilö. Työkokeilun kesto voi vaihdella työkokeilijan tarpeiden mukaan. Yhdellä työnantajalla työkokeilu voi kestää korkeintaan kuusi kuukautta ja työkokeilua voidaan järjestää enintään viitenä päivänä viikossa 4–8 tuntia päivässä. Työkokeilu voi sisältää myös vuoro- tai viikonlopputyötä. (TE-palvelut 2022a.)

Lämsän (2015, 15, 18) mukaan työkokeilu lisää työnantajien halukkuutta palkata täsmätyökykyinen nuori. Riittävän pitkät työkokeilujaksot mahdollistavat työnantajalle kuvan saamisen täsmätyökykyisen työkyvystä, osaamisesta, tuen tarpeista sekä soveltuvuudesta työtehtäviin. Kun täsmätyökykyinen on työkokeilujakson aikana ehtinyt perehtyä työtehtäviin ja työpaikan käytäntöihin, on kynnys hänen palkkaamiseensa matalampi.

Mayerin ym. (2019, 37–38, 46, 116–118) mukaan suurin osa työnantajista pitää työkokeilua hyödyllisenä palveluna. Työkokeilun avulla voidaan tehokkaasti auttaa työelämän ulkopuolella olevia ihmisiä takaisin työelämään sekä auttaa etenkin nuoria pääsemään opintoihin ja työuralle. Työkokeilussa hyvää on se, että se tarjoaa mahdollisuuden testata työelämätaitoja sekä oppia työelämässä tarvittavia taitoja aidossa ympäristössä. Työkokeilijoiden mainitsemia työkokeilun hyötyjä olivat muun muassa uuden oppiminen, uratavoitteiden selkeytyminen, itseluottamuksen kasvaminen, verkostoituminen, tutustuminen alaan, omaan työkykyyn sopivien työtehtävien löytäminen sekä ensimmäisen kosketuksen saaminen työelämään. Työkokeilupaikkojen kokemia hyötyjä olivat muun muassa työkokeilijan soveltuvuuden testaaminen matalalla kynnyksellä sekä kouluttaminen ja perehdytys ajan kanssa.

4.3 Työkykykoordinaattori

TE-toimiston työkykykoordinaattoreiden tehtävänä on auttaa yrityksiä ja työnantajia tiedostamaan täsmätyökykyisten työnhakijoiden työllistämisen mahdollisuudet ja täsmätyö-

kykyisille sopivat työtehtävät. Työkykykoordinaattorit myös neuvovat työnantajia työkykyasioissa sekä täsmätyökykyisten työllistämisen tukipalveluiden hakemisessa ja käytössä. Työkykykoordinaattorit tuntevat täsmätyökykyisten palvelujärjestelmän ja pystyvät auttamaan täsmätyökykyisiä löytämään heille sopivat ratkaisut työllistymisen ja työelämässä pysymisen mahdollistamiseksi. (TE-palvelut 2022b.)

Nevalan ym. (2015, 23–25, 39) mukaan täsmätyökykyiset olivat kokeneet työkykykoordinaattorin pääsääntöisesti luotettavaksi, helposti tavoitettavaksi, asiakaslähtöiseksi ja ratkaisukeskeiseksi. Työkykykoordinaattorit olivat muun muassa auttaneet täsmätyökykyisiä hakemusten täyttämässä, tuoneet täsmätyökykyisten näkökulmaa esiin työnantajalle, esittäneet erilaisia vaihtoehtoja, toimineet sovittelijoina, kertoneet täsmätyökykyisten luvalla työnantajalle heidän tilanteestaan ja auttaneet täsmätyökykyisiä pääsemään osaksi työyhteisöä. Työnantajien täsmätyökykyisten työllistämiseen ja työkykyasioihin liittyvä osaaminen oli lisääntynyt työkykykoordinaattorien avun myötä.

4.4 Työhönvalmennus

Työhönvalmentaja auttaa täsmätyökykyisiä sopivien työtehtävien etsimisessä ja räätälöinnissä sekä tukee ja neuvoo työnantajia täsmätyökykyisten työllistämiseen liittyvissä asioissa, kuten työn räätälöinnissä ja tukien hakemisessa. Työhönvalmentaja voi auttaa täsmätyökykyisen alkuun työpaikalla sekä neuvoa ja tukea työyhteisöä täsmätyökykyisen kanssa työskentelyssä. TE-palveluiden työhönvalmennus on suunnattu niille täsmätyökykyisille, jotka ovat ilmoittautuneet työttömiksi työnhakijoiksi ja ilmoittaneet kiinnostuksensa Oma asiointi -palvelussa. (TE-palvelut 2022c; Työmarkkinatori 2022; Vates 2022.)

Ala-Kauhaluoman ym. (2017, 52) mukaan suurin osa työnantajista pitää työhönvalmennusta tarpeellisena täsmätyökykyisen perehdytyksen sujuvoittamiseksi. Työnantajat kaipaavat erityisesti tietoa täsmätyökykyisen työntekijän työkyvystä, osaamisesta, mahdollisista työkyvyn rajoitteista sekä siitä, mihin työhön täsmätyökykyinen kykenee tuottavasti.

Lämsän (2015, 15, 19) mukaan suurin osa työnantajista on sitä mieltä, että työhönvalmentajan tuki madaltaa kynnystä työllistää täsmätyökykyinen työnhakija. Työhönvalmentaja voi muun muassa auttaa täsmätyökykyisen perehdytyksessä, kertoa työnantajalle saatavissa olevista tukimuodoista sekä antaa muutakin tukea, neuvontaa ja ohjausta liittyen täsmätyökykyisen työllistämiseen.

4.5 Työolosuhteiden järjestelytuki

Työnantaja voi saada työolosuhteiden järjestelytukea, mikäli työntekijän sairaus tai vamma edellyttää työpaikalla tehtäviä muutoksia tai työvälineiden hankkimista, ja tästä aiheutuvat kustannukset ovat organisaation kannalta merkittäviä. Työolosuhteiden järjestelytukea voi myös saada korvaamaan toisen työntekijän antamaa apua. Työolosuhteiden järjestelytukea haetaan oman alueen TE-toimistosta, ja tukea muutostöihin tai työvälineen hankintaan tulee hakea kuukauden kuluessa muutostyön teosta tai välineen hankinnasta. Tuen enimmäismäärä on 4 000 euroa henkilöä kohden. Toisen työntekijän antamaa apua voidaan myöntää enintään 20 tuntia kuukaudessa 18 kuukauden ajan. Tukea maksetaan toteutuneilta tunneilta 20 euroa tunnissa. (Suomi.fi 2022b.)

Työolosuhteiden järjestelytuki on harkinnanvarainen tuki, eli TE-toimisto arvioi tuen tarpeellisuuden organisaation taloudellisen aseman ja työntekijän tilanteen perusteella. Tuki edellyttää, että myös työnantaja osallistuu hankintojen ja muutostöiden maksamiseen kohtuulliseksi katsottavalla summalla. (Suomi.fi 2022b.)

Ala-Kauhaluoman ym. (2017, 38) mukaan työolosuhteiden järjestelytuki voisi lisätä noin neljäsosan työnantajista halukkuutta työllistää täsmätyökykyinen työnhakija. Palkkatuen merkitys täsmätyökykyisen työllistämisen kannalta koettiin kuitenkin selvästi työolosuhteiden järjestelytukea suuremmaksi. Lämsän (2015, 15) tutkimuksessa kävi ilmi, että työolosuhteiden järjestelytuki on tuntematon tukimuoto suurimmalle osalle työnantajista.

4.6 Kuntalisä

Kuntalisä on kunnan tarjoama harkinnanvarainen tuki työttömänä työnhakijana olevan henkilön palkkaamiseen. Kuntalisää haetaan työnhakijan kotikunnasta, ja sen myöntämisperusteet voivat vaihdella kunnittain. Useimmiten kuntalisää myönnetään vieraskielisten, alle 30-vuotiaiden tai vähintään 300 päivää työmarkkinatukea saaneiden henkilöiden palkkaamiseen. (Lahden kaupunki 2021.)

Kuntalisää voidaan maksaa enintään 12 kuukauden ajan. Oppisopimuksen ajalle kuntalisää voidaan kuitenkin maksaa 36 kuukauden ajan. Esimerkiksi Lahti-lisää voidaan myöntää yrityksille enintään 500 e/kk/hlö ja yleishyödyllisille yhteisöille, säätiöille, yhdistyksille ja järjestöille 700 e/kk/hlö. Palkkatuki on kuitenkin aina ensisijainen tukimuoto kuntalisään nähden, joten työnantajan tulee hakea ensin sitä TE-toimistosta. Yrityksille palkkatuen ja kuntalisän yhteenlaskettu määrä voi olla korkeintaan 50 %:a työntekijän palkkauskustannuksista. Yhdistyksillä ja järjestöillä Lahti-lisän ja palkkatuen yhteenlaskettu määrä voi olla

enintään työntekijän palkkauskustannusten suuruinen. Lahti-lisää haetaan Lahden kaupungin työllisyyspalveluilta. (Lahden kaupunki 2021.)

5 Yrityksen yhteiskuntavastuu

5.1 Yhteiskuntavastuun määritelmä

Euroopan komission (2011, 7–8) tiedonannossa yrityksen yhteiskuntavastuu määritellään *yrityksen vastuuna omista yhteiskunnallisista vaikutuksistaan*. Käytännössä yhteiskuntavastuu edellyttää yrityksiltä muun muassa lakien ja työehtosopimusten noudattamista sekä yrityksen tuottaman lisäarvon maksimointia ja yrityksen mahdollisesti aiheuttamien haittojen ennaltaehkäisyä ja vähentämistä huomioimalla strategiassaan ja liiketoiminnassaan kestävään kehitykseen, yhteiskuntaan, ihmisoikeuksiin ja eettisiin kysymyksiin liittyvät näkökulmat yhteistyössä sidosryhmiensä kanssa. Keskeisiä yrityksen yhteiskuntavastuun osa-alueita ovat muun muassa ihmisoikeuskysymykset, työvoima- ja työllisyysasiat (esimerkiksi monimuotoisuus, tasa-arvokysymykset ja työhyvinvointi), ekologiset kysymykset, korruption torjunta, vammaisten integroituminen sekä kuluttaja-asiat.

Anttiroikon (2004, 23, 28, 34, 51) mukaan yhteiskuntavastuu on yrityksen sellaista vastuuta yhteisölle, jolla on yhteiskunnallista merkitystä. Yhteiskuntavastuutaan toteuttavat yritykset eivät tähtää vain taloudellisen voiton tavoitteluun, vaan huomioivat toiminnassaan sidosryhmien ja yhteiskunnan hyvinvoinnin sekä näiden saaman hyödyn. Voidaan ajatella, että yrityksen toiminnan legitimitetti eli oikeutus pohjautuu siihen, miten yritys vaikuttaa ympäröivään yhteiskuntaan. Yhteiskunnallisen vastuun muodoiksi Anttiroikko nimeää muun muassa moraalisen, oikeudellisen ja kollektiivisen vastuun. Yhteiskuntavastuun yrityskeskeinen näkökulma tarkoittaa sitä, että yhteiskuntavastuun toteuttaminen on yrityksen vapaaehtoista toimintaa ja nousee sen omista haluista ja tarpeista. Yhteiskunta-keskeisessä näkökulmassa yhteiskuntavastuu nähdään kaikkien yhteiskunnan toimijoiden yhteisenä pyrkimyksenä ratkaista ongelmia ja ristiriitoja. Keinoja saada yritys toteuttamaan yhteiskuntavastuutaan ovat muun muassa yleinen mielipide, kulutuskäyttäytyminen ja julkisuus, eettiset yleisperiaatteet, lait, sopimukset, viranomaisten suositukset, päätökset ja pakkotoimet, tuomioistuinten päätökset, organisaatioiden omat eettiset periaatteet sekä kansalaistoiminta ja aktivismi.

Suomessa syrjinnän ehkäisystä ja yhdenvertaisuuden edistämisestä säädetään muun muassa yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014). Yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014, 7§) työnantajan velvollisuudet määritellään seuraavalla tavalla:

Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistä

toimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.

5.2 Sosiaalinen vastuu

Sosiaalinen vastuu on yhteiskuntavastuun yksi osa-alueista. Sillä tarkoitetaan vaikutuksia, joita yrityksen toiminnalla on ihmisten hyvinvointiin, osaamisen kehitykseen, ihmisoikeuksiin, kuluttajansuojaan ja tuotevastuuseen. (Sorsa 2010, 17.) Sosiaalinen vastuu liittyy siihen, miten työntekijöitä ja työyhteisöä kohdellaan yrityksessä (Lahti & Meretniemi 2022, 113). Sosiaalisen vastuun ensisijainen kohde on henkilöstö, tarkoittaen muuan muassa henkilöstön hyvinvoinnista ja motivoinnista huolehtimista, osaamisen kehittämistä ja työturvallisuuden huomioimista. Yhteiskunnallisesta näkökulmasta katsottuna voidaan nähdä yrityksillä olevan vastuu työllisyyden edistäjänä esimerkiksi työllistämällä maahanmuuttajia ja syrjäytyneitä. (Harmaala & Jallinoja 2012, 20.)

Sosiaalisen vastuun tiedostava työnantaja huomioi työntekijän työhyvinvoinnin ja työn tasapainon. Se tuo etuja molemmille, sekä työnantajalle että työntekijälle. Kun työssä sujuu hyvin, se heijastuu työntekijän vapaa-aikaankin positiivisesti. Sosiaalisen vastuun huomioiminen tuo työntekijälle itsevarmuutta, he kärsivät vähemmän stressistä ja ovat työhönsä tyytyväisempiä. Sosiaaliseen vastuun tiedostavan työnantajan myötä työntekijät haluavat parantaa osaamistaan ja uskollisuus työntantajaa kohtaan kasvaa. Työnantajalle se tuo tehokkuutta lisää, kun on vähemmän työtaturmia ja sairauspoissaoloja. Myös riidat ja työntekijöiden vaihtuvuus vähenevät. Tällöin työnantajan ei myöskään tarvitse etsiä jatkuvasti uusia työntekijöitä ja kouluttaa heitä. Sosiaalisesti vastuullinen työnantaja koetaan houkuttelevana työnantajana. (Bednarikova ym. 2018, 247.)

5.3 Moninaisuus työyhteisössä

Moninaisuuden määritelmä

Moninaisuus ei ole suppea ja yksiselitteinen käsite ja sille onkin monia eri määritelmiä. Moninaisuus tarkoittaa kaikkia niitä ominaisuuksia, jotka tekevät ihmisestä juuri omanlaisensa, ainutlaatuisen yksilön. Näitä moninaisuustekijöitä voivat olla esimerkiksi sukupuoli, etninen ja sosiaalinen tausta, ikä, koulutus, kulttuuri, kieli, terveydentila, vammaisuus,

ammatti, elämäntyyli, uskonto, yksilölliset toimintatavat, vahvuudet, taidot sekä seksuaalinen suuntautuminen. Moninaisuus on tilannesidonnainen käsite, sillä se voi muuttua tulokitsijan ja tilanteen mukaan. (Jaatinen 2015, 29; Timonen 2015, 15.)

Moninaisuustekijöitä voidaan luokitella sen mukaan, ovatko ne näkyviä vai näkymättömiä. Näkyviä moninaisuustekijöitä ovat esimerkiksi ikä, sukupuoli ja ihonväri ja näkymättömiä moninaisuustekijöitä ovat esimerkiksi ihmisen arvot, asenteet, uskomukset, koulutustausta ja persoonallisuus. Erityisesti näkyvät moninaisuustekijät saattavat herättää muissa ihmisissä ennakkoluuloja ja stereotyyppioita. Moninaisuustekijöitä voidaan jakaa myös sen mukaan, ovatko ne pysyviä vai muuttuvia. Pysyvä moninaisuustekijä on esimerkiksi etninen tausta ja muuttuva moninaisuustekijä on esimerkiksi ikä. (Milliken & Martins 1996; Harrison ym. 1998; Jaatinen 2015, 28.)

Työyhteisön moninaisuuden hyödyt

Jaatinen (2015, 32) mukaan moninaisuus vaikuttaa työyhteisön työntekijöiden asenteisiin muuttamalla niitä suvaitsevaisemmiksi. Lisäksi moninaisuus edistää organisaation asiakaskunnan moninaisuuden ymmärtämistä. Timosen (2015, 15) mukaan hyvin johdettu moninaisuus voikin lisätä työpaikan kannattavuutta ja tuottavuutta sekä henkilöstön työssä viihtyvyyttä, kun työntekijät kokevat yhteenkuuluvuutta ja kaikkien osaaminen saadaan käyttöön työyhteisössä. Keskeistä moninaisuusjohtamisessa on vahvistaa jokaisen työntekijän osallisuuden, arvostetuksi tulemisen ja kuuluvuuden tunnetta. Näin luodaan työyhteisö, jossa työntekijät tekevät yhteistyötä ja jokaisen työntekijän yksilölliset vahvuudet saadaan käyttöön.

Bergholmin ym. (2020, 14–16) tutkimuksessa esiin tulleita työyhteisön moninaisuuden hyötyjä olivat innovatiivisuuden lisääntyminen, osaamispääoman kasvu, asiakaspalvelun parantuminen, suvaitsevaisuuden, erilaisuuden arvostamisen ja ymmärryksen lisääntyminen sekä työvoiman ja tarvittavan osaamisen parempi saatavuus ja kansainvälistyminen.

Innovatiivisuuden ja luovuuden lisääntymisen osalta todettiin, että moninaisuuden myötä työyhteisössä syntyy monipuolisempia ideoita ja näkemyksiä, saadaan uusia näkökulmia ja löydetään parempia ratkaisuja. Osaamispääoman kasvaminen moninaisuuden myötä puolestaan mahdollistaa työntekijöiden toinen toisiltaan oppimisen. Asiakaspalvelun parantuminen perustuu siihen, että monimuotoinen työyhteisö pystyy paremmin huomioimaan monimuotoisen asiakaskunnan tarpeet. Suvaitsevaisuuden, erilaisuuden arvostamisen ja ymmärryksen lisääntyminen edistää työyhteisössä yhdenvertaisuutta ja parantaa työyhteisön vuorovaikutusta ja ilmapiiriä. (Bergholm ym. 2020, 14–16.)

Kun työntekijät tarkastelevat ja uudelleenarvioivat omia ennakkoluulojaan, muuttuu kulttuuri sallivammaksi ja reilummaksi. Moninaisuus mahdollistaa ymmärryksen syventymisen liittyen ihmisyyteen, maailmaan ja yhteiskuntaan. Lisäksi moninaisuus helpottaa työn organisointia työpaikalla, kun työyhteisöön kuuluu erilaisissa elämäntilanteissa olevia työntekijöitä. (Bergholm ym. 2020, 14–16.)

Lisäksi moninaisuus lisää työyhteisön turvallisuutta, kun jokainen työntekijä hyväksytään yksilönä. Se, että työtehtäviä voidaan mukauttaa yksilöllisesti työntekijöiden elämäntilanteiden ja tarpeiden mukaisesti, lisää työntekijöiden luottamusta työnantajaan. Työyhteisön moninaisuus kertoo myös työnantajan arvoista, ja se voi lisätä yrityksen markkina-arvoa sekä luoda positiivista imagoa, koska asiakkaat panostavat mielellään eettisesti toimiviin yrityksiin. Monimuotoiset työyhteisöt ovat myös usein muutoskykyisempiä ja –valmiimpia kuin homogeeniset työyhteisöt. (Korhonen 2021, 156.)

6 Työnantajien asenteet

6.1 Asenteet

Asenteen määritelmä

Thomasin & Zanieckin (1918) määritelmä asenteesta on yksi varhaisimmista, ja se pitää sisällään ajatuksen ihmisen mielentilasta tai suhtautumisesta jotain kohdetta kohtaan. Asenteen kohde voi olla esimerkiksi jokin fyysinen asia, toinen ihminen tai jokin muu ihmiselle merkityksellinen asia. Thurstonen (1931) määritelmä sen sijaan katsoo asenteen olevan myönteinen tai kielteinen tunne, joka kohdistuu johonkin psykologiseen kohteeseen. Tästä voidaan päätellä, ettei asenteiden olemassaoloa pystytä suoraan näkemään, vaan asenteita voidaan tarkastella tarkkailemalla ihmisen käyttäytymistä. (Erwin 2005, 11–12.)

Gordon Allport (1954) lisäsi asenteen määritelmään asenteiden kolmikomponenttimallin: tunteen, kognition ja käyttäytymisen. Allportin (1954) mukaan asenne on *opittu taipumus ajatella, tuntea ja käyttäytyä erityisellä tavalla tiettyä kohdetta kohtaan*. Jos ihmisellä on myönteisiä tunteita jotain kohdetta kohtaan, hänen ajatuksensa ovat luultavasti myös myönteisiä ja hän haluaa olla tekemisissä tämän asian tai ihmisen kanssa. Lisäksi Allportin (1954) määritelmään sisältyy ajatus siitä, että asenteet ovat syntyneet kokemusten kautta oppimalla. Taipumus-termi kyseisessä määritelmässä viittaa siihen, että asenne ohjaa ihmisen suhtautumista johonkin kohteeseen. (Erwin 2005, 12–14.)

Maion ym. (2019, 31) mukaan asenteiden kognitio-komponentti viittaa johonkin kohteeseen liitettyihin uskomuksiin, ajatuksiin ja attribuutioihin. Saatamme muodostaa asenteita jotain kohdetta kohtaan sen perusteella, millaisia uskomuksia meillä on tästä kohteesta ja millaisia ominaisuuksia liitämme tähän kohteeseen. Tämän lisäksi myös jonkin kohteen meissä herättämät tunteet vaikuttavat siihen, millaisia asenteita meillä on tätä kyseistä kohdetta kohtaan.

Asenteiden muodostuminen

Asenteet voivat muodostua monilla eri tavoilla ja niissä voivat painottua joko tieto- tai tunne-elementit. Asenteet voivat muodostua esimerkiksi suoran kokemuksen kautta tai havaintojen ja muiden ihmisten kanssa tapahtuvan vuorovaikutuksen perusteella. Suora kokemus ja kontakti asenteen kohteen kanssa mahdollistaa tiedon saamisen asenteen kohteesta ja luo tällä tavoin mahdollisuuden asenteen kehittymiselle. Suoran kokemuksen osalta on kuitenkin otettava huomioon myös tilannetekijät. Pelkän tuttuuden efekti puolestaan tarkoittaa sitä, että ihmisillä on yleensä positiivisempia tunteita kaikkea tuttua koh-

taan, jolloin jo asenteen kohteen runsas läsnäolo saattaa saada aikaan positiivisia asenteita. (Erwin 2005, 28, 31, 36–39.)

Erwinin (2005, 40–50) mukaan asenteet voivat myös syntyä klassisen ehdollistumisen, väline-ehdollistumisen, havainto-oppimisen tai sosiaalisen vertailun kautta. Klassinen ehdollistuminen tarkoittaa sitä, että jokin sinänsä neutraali kohde voi herättää ihmisessä positiivisen reaktion, mikäli siihen yhdistyy myönteisiä tunteita. Väline-ehdollistumisessa asenteita ja käyttäytymistä pyritään vahvistamaan palkintojen avulla, jotka voivat olla esimerkiksi mieluisia tapahtumia tai ei-toivottujen asioiden lakkaamista. Väline-ehdollistumisessa on kuitenkin hyvä huomioida, ettei sellaisia asenteita ja käyttäytymistä voida palkita, joita ei jo ennestään ole olemassa. Havainto-oppimisessa eli mallioppimisessa ihminen voi oppia asenteita ja käyttäytymistä havainnoimalla toisten ihmisten asenteita ja toimintaa. Havainto-oppimisessa myös näiden havaittujen asenteiden ja käyttäytymisen seurauksilla on merkitystä asenteen syntymiselle. Ihmiset havaitsevat helpommin sellaiset mallit, joihin he voivat itse samaistua. Myös havaitun informaation käsittelyn syvyydellä ja laajuudella on merkitystä asenteen syntymisen kannalta. Sosiaalisessa vertailussa ihminen puolestaan vertailee omia asenteitaan muiden ihmisten asenteisiin ja hakee omille asenteilleen sekä uskomuksilleen ryhmän yksimielisyyden tuomaa tukea.

6.2 Työnantajien asenteet täsmätyökykyisten työllistämistä kohtaan

Yritykset, joilla on kokemusta täsmätyökykyisten henkilöiden työllistamisestä, suhtautuvat positiivisemmin täsmätyökykyisten työllistämiseen kuin ne yritykset, joilla ei ole kokemusta täsmätyökykyisten työllistamisestä (Ala-Kauhaluoma & Härkäpää 2006, 47; Andersson ym. 2015; Lämsä 2015, 32). Tämä voi johtua esimerkiksi siitä, että heillä on osaamista työtehtävien räätälöimiseen ja muokkaukseen, jolloin täsmätyökykyisyys voidaan helpommin ottaa huomioon työtehtävien suunnittelussa (Ala-Kauhaluoma ym. 2017). Myös täsmätyökykyisen henkilön sairauden tai vamman laatu vaikuttaa työnantajien halukkuuteen työllistää täsmätyökykyinen henkilö: työnantajat työllistäisivät mieluummin esimerkiksi fyysisesti vammaisen kuin kehitysvammaisen tai henkilön, jolla on mielenterveysongelmia (Ala-Kauhaluoma ym. 2006, 43; Andersson ym. 2015). Työnantajien yleisesti ottaen positiivinen asenne täsmätyökykyisten työllistämistä kohtaan ei kuitenkaan välttämättä näy halukkuutena työllistää täsmätyökykyisiä omaan organisaatioon (Andersson ym. 2015).

Työnantajien tiedot täsmätyökykyisten työllistamisestä sekä siihen saatavissa olevista tuista ja palveluista ovat puutteelliset, mikä saattaa vaikuttaa työnantajien halukkuuteen työllistää täsmätyökykyisiä. Erityisesti työolosuhteiden järjestelytuki, työvalmentajan tuki-

palvelut, apuvälinetuki sekä kuljetus- ja avustajakorvaukset saattavat olla monille työnantajille melko tuntemattomia. Tiedon puute koskee saatavilla olevien tukimuotojen lisäksi myös esimerkiksi täsmätyökykyisten henkilöiden työpotentiaalia ja tuen tarpeita, työllistämiseen liittyviä riskejä sekä työyhteisön valmentamista täsmätyökykyisen työntekijän kanssa toimimiseen. Työnantajat kaipaavat julkista tukea tai palvelua täsmätyökykyisen henkilön rekrytointiin ja perehdytykseen, erityisesti tiedonsaantiin henkilön työkyvystä. Lisäksi tukea kaivataan tiedonsaantiin täsmätyökykyisen henkilön osaamisesta, työkyvyn rajoitteista sekä siitä, mihin työhön henkilö pystyy tuottavasti. Julkista rahallista tukea kaivataan täsmätyökykyisen palkkaamiseen sekä riskien kulujen kompensointiin esimerkiksi henkilön sairastumisen osalta. Työkyvyttömyysriskien kompensoimiseksi toivotaan työkyvyttömyysajan palkan kompensointia. Julkisen rahallisen tuen osalta erityisesti palkkatuki on keskeinen täsmätyökykyisten työllistämistä helpottava tekijä. (Ala-Kauhaluoma ym. 2006, 75; Lämsä 2015, 15–20; Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 38–39.)

Työllistämispäätökseen vaikuttavia tekijöitä

Ala-Kauhaluoman ym. (2017, 27, 35) mukaan työnantajien mielestä kaikkein tärkeimmät työllistämispäätökseen vaikuttavat tekijät ovat henkilön asenne työhön, osaaminen sekä motivaatio. Täsmätyökykyisten työllistämisen osalta henkilön motivaatio on kaikista tärkein työllistämispäätökseen vaikuttava tekijä. Muita työllistämispäätökseen vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa henkilön sopivuus organisaatioon, työkuultuuriyhteensopivuus sekä henkilön arvojen sopivuus organisaatioon.

Graffamin ym. (2002) tutkimuksessa keskeisimmiksi täsmätyökykyisten työllistämiseen vaikuttaviksi tekijöiksi nousivat henkilön siisti ulkomuoto ja hygienia, valmiudet työskennellä riittävällä tasolla ja suoriutua suurimmasta osasta hänelle määrätystä työtehtävistä, työhönvalmentajan tuki, avoin keskustelu työnantajan kanssa työkyvystä ja työn mukautuksista, ylimääräisen ohjauksen ja valvonnan tarve, mahdollisuus kouluttaa muita työntekijöitä toimimaan täsmätyökykyisen kanssa sekä muiden työntekijöiden kykenevyys työskennellä täsmätyökykyisen työntekijän kanssa.

Lämsän (2015, 15–19) tutkimuksessa työnantajat olivat sitä mieltä, että työkokeilu, työssäoppiminen, riittävä ja riittävän pitkäkestoinen palkkatuki sekä työhönvalmentajan palvelut vaikuttavan erittäin paljon tai paljon päätöksiin työllistää täsmätyökykyinen työnhakija. Myös neuvonta ja ohjaus täsmätyökykyisen työllistämiseen liittyvissä asioissa sekä henkilöstön perehdyttämiseen täsmätyökykyisen kanssa työskentelyyn olivat työllistämispäätöstä edistäviä tekijöitä. Pitkät työssäoppimis-, työkokeilu- ja työharjoittelujaksot madaltavat rekrytoimiskynnystä, koska niiden aikana työnantaja saa ilman suuria palkkakuluja hyvän kuvan täsmätyökykyisen osaamisesta, tuen tarpeista sekä siitä, mihin työtehtäviin

tämä on kykenevä. Työnantajien mielestä tulisi huomioida täsmätyökykyisen ohjaamisesta työnantajalle aiheutuva lisätö. Heidän mielestään palkkatuen tulisi määräytyä täsmätyökykyisen henkilön tuen tarpeen mukaisesti: sen tulisi olla suurempi ja pitkäkestoisempi, mikäli täsmätyökykyinen henkilö tarvitsisi enemmän tukea ja ohjausta. Työhönvalmentajan tuki helpottaa työnantajaa täsmätyökykyisen perehdytyksessä sekä työn räätälöinnissä ja työnantaja saa työhönvalmentajalta tietoa täsmätyökykyisen osaamisesta ja työkyvystä.

Lisäksi työnantajien halukkuuteen työllistää täsmätyökykyisiä vaikuttavat muun muassa työkyvyttömyysriskien kompensointi, järjestelytuki työympäristön mukauttamiseen, työpäivän mahdollisuudet työn räätälöintiin sekä se, että työ kyetään järjestämään sopivaksi täsmätyökykyiselle, ettei täsmätyökykyisyys haittaa annetuissa työtehtävissä ja että henkilö ja hänen osaamisensa tuottavat lisäarvoa yritykselle. Työnantajat pitävätkin tärkeänä avoimuutta täsmätyökykyisen henkilön tosiasiallisesta työkyvystä, osaamisesta ja tuen tarpeista. (Andersson ym. 2015; Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 38.) Suurin osa työnantajista on sitä mieltä, että työllistämistuen ulottaminen koskemaan myös määräaikaista työsuhteita todennäköisesti lisääisi täsmätyökykyisten työllistämistä. Myös työolosuhteiden järjestelytuen lisääminen, työntekijän sairausajan palkkaan liittyvät kompensatiot sekä työnantajabyrokratian vähentäminen lisääisivät työnantajien mielestä täsmätyökykyisten työllistämistä. (Ala-Kauhaluoma ym. 2006, 57–60.)

Lämsän (2015, 21–23) mukaan työnantajat suhtautuvat täsmätyökykyisten henkilöiden työllistämiseen pääsääntöisesti melko positiivisesti. Suurin osa työnantajista on sitä mieltä, että täsmätyökykyisten henkilöiden työllistäminen edistää työyhteisössä erilaisuuden ymmärtämistä ja hyväksyntää ja että täsmätyökykyiset työntekijät ovat sitoutuneita työhönsä ja sopeutuvat hyvin työyhteisöön. Työllistyminen nähdään tärkeänä täsmätyökykyisen itsensä kannalta: työn kautta voidaan edistää täsmätyökykyisen henkilön osallisuutta sekä vahvistaa hänen itsetuntoaan.

Työnantajien käsityksiä täsmätyökykyisistä työntekijöinä

Ala-Kauhaluoman ym. (2006, 44–45) mukaan työnantajat kokevat täsmätyökykyiset pääsääntöisesti ahkeriksi, motivoituneiksi, työhönsä sitoutuneiksi ja oppimiskykyisiksi työntekijöiksi, jotka tulevat hyvin toimeen työtovereidensa kanssa. Moni työnantaja on myös sitä mieltä, että täsmätyökykyiset suoriutuvat työn määrällisistä ja laadullisista vaatimuksista tai ylipäänsä työstään yhtä hyvin kuin muut työntekijät.

Toisaalta tyytymättömyyttä työnantajissa saattavat kuitenkin aiheuttaa täsmätyökykyisen poissaolot, työelämän vastuiden laiminlyöminen, passiivisuus, myöhästely, työssä alkuun

pääsemisen haasteet, työn teon hitaus, alhaisempi stressinsietokyky, ylimääräisen opastuksen tarve sekä valmennuksen tarve työelämään ja työskentelykulttuuriin. Täsmätyökykyisten työntekijöiden alkuperähdytys vaatii työnantajilta enemmän aikaa. Kiireen, hektisyyden ja tulospaineiden vuoksi työnantajilla ei välttämättä ole ylimääräistä aikaa täsmätyökykyisten työntekijöiden perehdytykseen ja ohjaukseen. Työllistämishalukkuutta voivat myös laskea palvelun laatutekijät, se ettei täsmätyökykyiselle löydy sopivia työtehtäviä työyhteisön sisästä sekä se, ettei täsmätyökykyisten henkilöiden työllistämisen mahdollisuuksia tunneta. (Lämsä 2015, 24–25; Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 41–42.)

6.3 Asenteisiin vaikuttaminen

Asenteita muuttamaan pyrkivää viestintää kutsutaan suostutteluviestinnäksi. Suostutteluviestinnän vaikuttavuuden taustalla olevat prosessit ovat oppiminen ja hyväksyminen. Oppimisen kannalta olennaista on huomion kiinnittäminen viestiin sekä sen ymmärtäminen. Hyväksymisen kannalta keskeistä on puolestaan viestin hyväksyminen ja suostutteluun taipuminen. Keskeistä asenteen muuttumisen kannalta on myös viestin muistaminen sekä sen tuloksena syntyvä käyttäytyminen. (Erwin 2005, 102–104.)

Suostutteluviestinnän tehoon vaikuttavia tekijöitä ovat viestin lähettäjä eli lähde, viestin yleisö, eli se kohderyhmä, jolle viesti suunnataan, itse viesti sekä viestintäväline. Suostutteluviestintä on sitä tehokkaampaa, mitä vetovoimaisempi ja uskottavampi viestin lähde on. Vetovoimaisuuteen vaikuttavat lähteen fyysinen viehättävyys sekä miellyttävyys, ja uskottavuuteen vaikuttavat lähteen asiantuntemus sekä luotettavuus. Suostutteluviestin tehon osalta keskeistä on puolestaan viestin ymmärrettävyys: ihminen muistaa ja hyväksyy todennäköisemmin sellaisen viestin sisällön, jonka hän ymmärtää. Yleisön osalta suostutteluviestinnän tehokkuutta lisäävät tiettyyn pisteeseen asti viestin vastaanottajien älykkyys ja itsetunto, sillä älykkäät ja itsevarmat ihmiset todennäköisemmin ymmärtävät viestin sisällön. Toisaalta nämä tekijät kuitenkin myös mahdollistavat viestin kyseenalaistamisen ja vastustamisen. Viestintävälinettä valittaessa tulisi kiinnittää huomiota siihen, mikä merkitys tällä kyseisellä välineellä on yleisölle, sillä ihmiset huomaavat todennäköisemmin sellaisen viestin, joka palvelee jotakin heille hyödyllistä tarkoitusta. Viestintävälineen osalta tulisi pohtia myös muun muassa eri aistien kautta saatavan informaation vaikuttavuutta, viestin pysyvyyttä sekä vuorovaikutteisuutta yleisön kanssa. (Erwin 2005, 102–125.)

7 Opinnäytetyön toteutus

7.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Opinnäytetyömme on työelämälähtöinen toiminnallinen opinnäytetyö. Se on vaihtoehto tutkimustyyppiselle opinnäytetyölle. Toiminnallisessa opinnäytetyössä argumentoidaan aiemmilla tutkimuksilla ja lähdeaineistolla. Se voi olla käytäntöön suunniteltu opas, esite tai osa laajempaa toimeksiantajälähtöistä projektia, ja tuotoksena voi olla esimerkiksi opetusvideo, näyttely, tapahtuma tai elokuva. Toiminnallisessa opinnäytetyössä on hyvä olla toimeksiantaja, ja työelämästä saatu aihe tukee opiskelijan ammatillista kasvua. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9–10, 17; Vilkkä 2021, 31, 32.)

Opinnäytetyömme toteutus noudattaa lineaarista mallia, joka tarkoittaa työskentelyn etenemistä selkeästi *tavoitteen määrittelystä suunnitteluun, toteutukseen ja prosessin päättämiseen ja lopuksi arviointiin* (Salonen 2013, 15). Linearisessa kehittämistoiminnassa tehtävät suoritetaan loogisessa järjestyksessä ja rationaalisesti, vaikkakin käytännössä vaiheet voivat olla usein yhtäaikaisia ja limittyviä (Salonen ym. 2017, 52).

7.2 Tavoitteen määrittely

Tavoitteen määrittely perustuu havaittuun tarpeeseen, tiettyyn ideaan tai ulkoiseen paineeseen. Määrittelyn on hyvä olla selkeä ja tarkasti rajattu, koska se on projektin perusta. (Toikko & Rantanen 2009, 66.)

Huomasimme meille olevan haastavaa rajata näkökulmaa ja päättää, mitä tavoittelemme. Saimme melko vapaat kädet aiheen suhteen ja pidimme useamman Teams-palaverin projektipäällikön kanssa miettiessämme vaihtoehtoja. Siihen liittyi myös paljon eri tutkimuksien ja muiden lähteiden lukemista, jotta löytäisimme punaisen langan sen suhteen, mitä tietoa meidän olisi hyödyllistä koota ASKELMAT-hankkeelle. Aluksi suunnittelimme haastatteluja tai työpajaa, mutta totesimme opinnäytetyön laajuuden kasvavan liian suureksi. Vilkan & Airaksisen (2003, 18) mukaan opinnäytetyöissä saattaakin olla riskinä varsinkin toimeksiantojen projekteissa, että opinnäytetyö kasvaa suuremmaksi kuin opintovii- kot ja tavoitteet edellyttäisivät.

Perehdyimme ASKELMAT-hankkeen hankesuunnitelmaan ja teimme ASKELMAT-hankkeen projektipäällikölle ehdotuksia siitä, mikä opinnäytetyömme aihe voisi olla. ASKELMAT-hankkeesta toivottiin, että tekisimme digitaaliset julkaisut, joita voitaisiin hyödyntää esimerkiksi ASKELMAT-hankkeen kampanjassa. Määrittelimme yhdessä ASKELMAT-

hankkeen projektipäällikön kanssa opinnäytetyömme tavoitteeksi koota työnantajille hyödyllistä tietoa täsmätyökykyisten työllistämiseen liittyen.

7.3 Suunnittelu

Suunnitteluvaiheessa tehdään kirjallinen opinnäytetyösuunnitelma. Suunnitteluvaiheeseen kuuluu taustojen selvittäminen sekä tutustuminen kirjallisuuteen ja tutkimuksiin, jotka perustuvat tutkittuun tietoon. (Salonen ym. 2017, 61.) Suunnitelma on tärkeää tehdä hyvin, koska se ohjaa opinnäytetyön etenemistä (Virtanen 2000, 89). Hyvin tehty suunnitelma lisää myös tehokkuutta sekä tuo selkeyttä tekemiseen (Kettunen 2009, 55).

Suunnitteluvaiheessa teimme kirjallisuuskatsauksen täsmätyökykyisten työllistämiseen liittyvistä aiheista. Kirjallisuuskatsauksen teemoiksi muodostuivat käsitteet työkyky, toimintakyky, täsmätyökykyisyys ja osatyökykyisyys. Lisäksi etsimme tietoa asenteista, erityisesti työnantajien asenteista täsmätyökykyisten työllistämistä kohtaan, sekä moninaisuudesta työyhteisössä ja yritysten yhteiskuntavastuusta. Valitsimme lähteiksi vain luotettavia tieteellisiä lähteitä ja koostimme näiden lähteiden pohjalta opinnäytetyösuunnitelmamme teoriaosuuden. Teemat valitsimme ASKELMAT-hankkeen työnantajille suunnattujen työpajojen teemojen pohjalta, jotta digitaalisten julkaisujen sisältö olisi linjassa ASKELMAT-hankkeessa esillä olleiden teemojen kanssa.

Julkaisujen sisällöiksi valikoituivat täsmätyökykyisyys, työyhteisön moninaisuus, sosiaalinen vastuu, työn muokkaus sekä etuudet, tuet ja palvelut täsmätyökykyisen palkkaamiseen. Kohderyhmänä olivat työnantajat. Rajasimme opinnäytetyön yhdessä ASKELMAT-hankkeen projektipäällikön kanssa niin, että me teemme toteutusvaiheessa julkaisut mahdollista ASKELMAT-hankkeen kampanjaa varten, mutta kampanjan käytännön toteutus jää hankkeen toimijoiden vastuulle. Suunnitteluvaiheessa teimme opinnäytetyösuunnitelman, jonka LAB-ammattikorkeakoulun opettajat hyväksyivät. Päätimme jo aluksi, että teemme opinnäytetyösuunnitelman pohjaksi opinnäytetyölle. Teimme sen valmiiksi hyvin viimeistellysti, joten opinnäytetyötä oli helppo jatkaa eteenpäin opinnäytetyösuunnitelman pohjalta.

7.4 Toteutus

Toteutuksen aikana tuotetaan suunnitelman mukainen malli, tuote tai prosessi. Toteutus alkaa, kun opinnäytetyön suunnitelma on hyväksytty. Toteutusvaiheessa mennään eteenpäin suunnitelman mukaisesti ja asiat usein kirkastuvat työn edetessä. (Toikko & Rantanen 2009, 67; Salonen ym. 2017, 62.) Toteutusvaiheessa oli vuorossa digitaalisten julkai-

sujen sisällön rakentaminen. Myös digitaalisten julkaisujen ulkoasu tehtiin valmiiksi tässä vaiheessa.

Toteutusvaiheessa teimme opinnäytetyön tekemisestä kirjallisen opinnäytetyösopimuksen ASKELMAT-hankkeen projektipäällikön kanssa. Valitsimme yhteistyössä ASKELMAT-hankkeen projektipäällikön kanssa digitaalisten julkaisujen nimeksi ”Täsmätyökykyiset työelämään”, koska se kuvasti mielestämme parhaiten julkaisujen tavoitetta. Digitaalisten julkaisujen tavoitteena on edistää täsmätyökykyisten työllistymistä kokoamalla työnantajille hyödyllistä tietoa täsmätyökykyisten työllistämistä.

Digitaalisten julkaisujen toteutus tehtiin ilmaisella graafisen suunnittelun Canva-ohjelmalla, jota voi käyttää muun muassa somejulkaisujen, logojen ja julisteiden tekemiseen. Canva tarjoaa useita suunnittelumalleja ja kuvia, joita voi muokata omiin tarpeisiin sopiviksi. (Canva Pty Ltd.) Teimme digitaaliset julkaisut yhteistyössä ASKELMAT-hankkeen hanke tiimin kanssa: saimme hanketiimiltä palautetta julkaisuista ja muokkasimme julkaisuja heidän toiveidensa mukaisesti.

Virtasen (2020, 40) mukaan somejulkaisussa on hyvä olla yksi asia yhdessä julkaisussa, näin lukija pysyy kiinnostuneena. Otsikon tehtävänä on saada some-julkaisun näkijä lukemaan sisältö (Kananen 2018, 426). Julkaisuissamme on yksi asia yhdessä julkaisussa ja kansikuvan otsikointi vastaa sitä aihetta, josta annamme lisää tietoa. Julkaisuille suunniteltiin myös yhtenäinen ilme. Toistuvina väreinä käytettiin ASKELMAT-hankkeen logosakin käytettyjä sävyjä. Jokaisessa julkaisussa on meidän suunnittelemamme logo ”Täsmätyökykyiset työelämään”, joka on nähtävissä kuvassa 2.



Kuva 2. Täsmätyökykyiset työelämään -logo.

Digitaalisten julkaisujen sisältöjen perustelut

Työterveysdosentti Martimon (2020) mukaan täsmätyökykyinen-käsite kuvaa kunnioittavammin ihmistä, hänen osaamistaan ja haluaan tehdä työtä. Haluamme tuoda julkaisussa täsmätyökykyisyyden käsitettä esille ja lisätä sitä kautta tietoisuutta, jotta käsite vakiintuisi käyttöön osatyökykyinen-käsitteen sijaan.

Ala-Kauhaluoman ym. (2006, 75) mukaan työnantajien tiedot täsmätyökykyisten työllistämistä sekä siihen saatavissa olevista tuista ja palveluista ovat puutteelliset, mikä saattaa vaikuttaa työnantajien halukkuuteen työllistää täsmätyökykyisiä henkilöitä. Tämän vuoksi päätimme tuottaa tietoa palkkatuesta, työkokeilusta, kuntalisästä, työolosuhteiden järjestelytuesta sekä työhönvalmentajan ja työkykykoordinaattorin palveluista. Mikäli työnantajilla on riittävästi tietoa täsmätyökykyisten työllistämiseen saatavissa olevista tuista ja palveluista, voi kynnys työllistää täsmätyökykyinen olla matalampi.

Työ- ja elinkeinoministeriön (2017, 53) selvityksen mukaan työn räätälöinti oli myös yksi niistä asioista, joista työnantajat tarvitsevat lisää tietoa. Julkaisuissa toimme esiin räätälöinnin keinoja sekä annoimme ajateltavaa siitä, että räätälöintiin voitaisiin suhtautua myös

investointina ja sosiaalisesti merkittävänä asiana eikä vain lain määrääminä toimina. (Cleveland ym. 1997, Karojärvi 2011, 18 mukaan.)

Työyhteisön moninaisuuden osalta kokosimme julkaisuihin työyhteisön moninaisuuden hyötyjä, sillä halusimme työnantajien tiedostavan nämä hyödyt. Ajattelimme, että työyhteisön moninaisuuden hyötyjen tiedostaminen voi lisätä työnantajien halukkuutta työllistää täsmätyökykyisiä. Referoimme Bergholmin ym. (2020, 14–16) tutkimuksessa esiin tulleita työyhteisön moninaisuuden hyötyjä, jotka ovat innovatiivisuuden lisääntyminen, osaamis-
pääoman kasvu, asiakaspalvelun parantuminen, suvaitsevaisuuden, erilaisuuden arvos-
tamisen ja ymmärryksen lisääntyminen. Moninaisuuden hyötyjä ovat myös työvoiman ja
tarvittavan osaamisen parempi saatavuus ja kansainvälistyminen. Korhosen (2021, 156)
mukaan työyhteisön moninaisuus voi myös luoda yritykselle positiivista imagoa.

7.5 Prosessin päättäminen ja arviointi

Prosessi päätetään suunnitelman aikataulun mukaisesti. Prosessin päättämiseen kuuluvat loppuraportointi ja jatkokehittämisen ideat. (Toikko & Rantanen 2009, 65.)

Arvioinnissa on oleellista, että sitä on suunniteltu ennen projektin alkamista (Virtanen 2000, 105). Arviointiin voi kuulua itsearviointia, vertaisarviointia tai ulkoista arviointia. Arvi-
oinnissa tarkastellaan kriittisesti tavoitteiden saavuttamista. Arvioinnissa pohditaan myös
sitä, mitä opimme ja oliko asioita, jotka eivät onnistuneet. (Salonen ym. 2017, 65.)

Opinnäytetyöprosessi onnistui kokonaisuudessaan hyvin. Pysyimme opinnäytetyösuunni-
telmassa asettamissamme aikataulutavoitteissa, sillä saimme digitaaliset julkaisut valmiik-
si lokakuun 2022 loppuun mennessä. Eniten haasteita meillä oli opinnäytetyöprosessin
aikana tavoitteen määrittelyssä. Kun saimme tavoitteen määriteltä ja pääsimme syven-
tymään kirjallisuuskatsauksen tekemiseen, digitaalisten julkaisujen aiheet alkoivat kuiten-
kin selkeytyä. Kirjallisuuden ja lähteiden pohjalta saimme hyvin rajattua digitaalisten jul-
kaisujen sisällöt.

Canva-ohjelmalla digitaalisten julkaisujen tekeminen onnistui vaivatta, ja saimme julkais-
jen kuvat Canva-ohjelman kuvapankista. Digitaalisiin julkaisuihin tuli melko paljon tietosi-
sältöä, koska kirjallisuuskatsauksessa hankkimamme tietopohja oli todella laaja. Tämän
vuoksi julkaisuissa voi olla kokonaisuudessaan liikaa materiaalia esimerkiksi Instagramis-
sa julkaistavaksi. Olemme kuitenkin tyytyväisiä tekemiimme digitaalisiin julkaisuihin. Am-
matillisesti saimme opinnäytetyömme kautta syvennettyä käsitteitä, jotka ovat yleisiä so-
sionomin työssä sekä saimme kattavasti tietoa täsmätyökykyisten työllistamisestä.

Palautekyselyn laadinta ja toteutus

Teimme opinnäytetyösuunnitelman mukaisesti palautekyselyn ASKELMAT-hankkeen toimijoille. Valitsimme palautteenkeruumenetelmäksi sähköisen kyselyn, sillä halusimme kerätä palautetta strukturoidusti kyselylomakkeella, jonka voi lähettää kaikille vastaajille samalla sähköpostilla. Sähköisellä kyselyllä kerättyä tietoa on myös helppo käsitellä ja analysoida tietokoneen avulla. (Hirsjärvi ym. 1997, 195.)

Teimme palautekyselyn Webropol-ohjelmalla. Halusimme, että ASKELMAT-hankkeen projektipäällikkö välittää kyselylinkin vastaajille, jotta me emme käsitelisi heidän henkilötietojaan; näin vastaajat säilyttäisivät anonymiteettinsä. Linkki palautekyselyyn sekä Täsmätyökykyiset työelämään -digitaaliset materiaalit julkaistiin myös LinkedInissa ASKELMAT-hankkeen projektipäällikön tilillä.

Kyselylomakkeen huolellisella laadinnalla ja kysymysten tarkalla suunnittelulla voidaan parantaa kyselytutkimuksen onnistumismahdollisuuksia. Erityistä huomioita on kiinnitettävä kysymysten selkeyteen, sillä epämääräisyys vaikeuttaa kyselyyn vastaamista. Kysymyksien tulisi tarkoittaa kaikille vastaajille samaa. Lisäksi kysymysten tulisi olla mahdollisimman spesifejä, jolloin niihin vastatessa ei jää varaa erilaisille tulkinnoille. Tulisi myös välttää liian pitkiä kysymyksiä sekä sellaisia kysymyksiä, joihin sisältyy kaksoismerkityksiä. Asteikkoihin perustuvassa kysymystyypissä tulisi myös tarjota vaihtoehto 'ei mielipidettä'. (Hirsjärvi ym. 1997, 198–202.)

Teimme kyselylomakkeen, jolla kartoitetaan vastaajien mielipiteitä suunnittelemissamme Täsmätyökykyiset työelämään -julkaisuista. Käytimme asteikkoihin perustuvaa kysymystyyppiä kartoittaessamme vastaajien mielipidettä julkaisuissa esiin tuotujen tietojen hyödyllisyydestä, julkaisujen selkeydestä ja helppolukuisuudesta, julkaisujen visuaalisen ilmeen miellyttävyydestä, julkaisujen mielenkiintoisuudesta sekä julkaisujen soveltuvuudesta kohderyhmälle eli työnantajille. Käytimme kysymysten vastausvaihtoehdoissa Likertin asteikkoa. Lisäksi palautekyselyyn sisältyi avoin kysymys, jotta vastaaja pystyi antamaan myös vapaata palautetta. (Hirsjärvi ym. 1997, 200.) Kysely löytyy liitteestä 3.

Tärkeää kyselyn teossa on myös kiinnittää huomiota saatetekstiin, jonka avulla kerrotaan vastaajille kyselyn tarkoituksesta ja motivoidaan vastaajia vastaamaan kyselyyn. Saatetekstissä tulisi kertoa vastaajille, mihin mennessä heidän toivotaan vastaavan kyselyyn sekä mihin tarkoitukseen kyselyn tuloksia käytetään. Saatetekstissä kerrotaan myös, missä muodossa tutkimustulokset julkaistaan. Lisäksi vastaajia on tärkeää kiittää kyselyyn vastaamisesta. (Hirsjärvi ym. 1997, 204.) Kyselymme saateteksti löytyy liitteestä 2.

Palautekyselyn tulokset

Kaikkien vastaajien mielestä digitaalisissa julkaisuissa oli hyödyllistä tietoa täsmätyökykyisten työllistämistä. Puolet vastaajista oli täysin samaa mieltä ja puolet jokseenkin samaa mieltä sen väittämän kanssa, että julkaisut olivat selkeitä ja helppolukuisia. Samoin puolet vastaajista oli täysin samaa mieltä ja puolet jokseenkin samaa mieltä niiden väittämien kanssa, että julkaisujen visuaalinen ilme miellytti heitä, julkaisut herättivät mielenkiinnon aihetta kohtaan ja mielenkiinto aihetta kohtaan säilyi kaikkien julkaisujen kohdalla. Kaikki vastaajat olivat täysin samaa mieltä sen väittämän kanssa, että julkaisut olivat kohderyhmälle (työnantajat) sopivia. Kyselyyn ei tullut avoimia kommentteja.

Kyselyn tuloksista voidaan päätellä, että vastaajat kokivat erityisesti digitaalisten julkaisujen tietosisällön hyödylliseksi ja kohderyhmälle sopivaksi. Tämä on hyvä asia, koska meidän tavoitteenamme oli koota työnantajille hyödyllistä tietoa täsmätyökykyisten työllistämiseen liittyen. Hieman toivomisen varaa oli kuitenkin digitaalisten julkaisujen selkeydessä ja helppolukuisuudessa, visuaalisessa ilmeessä sekä kiinnostavuudessa.

8 Yhteenveto

8.1 Pohdinta

Työnantajien asenteisiin täsmätyökykyisten työllistämistä kohtaan voi vaikuttaa se, että heillä on puutteelliset tiedot täsmätyökykyisten työllistämisen tueksi saatavissa olevista tuista ja palveluista (Ala-Kauhaluoma ym. 2006, 75). Myös Työ- ja elinkeinoministeriön (2017, 53) selvityksen mukaan useat työnantajat tarvitsivat lisää tietoa täsmätyökykyisen palkkaamisesta. Tämän vuoksi opinnäytetyömme tavoitteena oli koota työnantajille tietoa täsmätyökykyisten työllistämisestä, digitaalisten julkaisujen avulla. Opinnäytetyöllämme pyrimme vastaamaan ASKELMAT-hankkeen tarpeeseen välittää tietoa sosiaalisesta vastuusta ja täsmätyökykyisten nuorten työllistämisestä sekä hankkeen halusta saada aikaan asennemuutosta työnantajien asenteissa täsmätyökykyisten nuorten työllistämistä kohtaan (LAB ammattikorkeakoulu Oy 2021).

Opinnäytetyömme on toiminnallinen opinnäytetyö, jonka tuotoksena syntyivät digitaaliset julkaisut työnantajille. Digitaalisten julkaisujen aiheiksi valikoituivat kirjallisuuden ja lähteiden pohjalta sekä ASKELMAT-hankkeen työpajojen teemojen pohjalta täsmätyökykyisyys, työyhteisön moninaisuus, sosiaalinen vastuu, työn muokkaus sekä etuudet, tuet ja palvelut täsmätyökykyisen palkkaamiseen.

Yhdeksi keskeiseksi näkökulmaksi opinnäytetyössämme nousi erityisesti täsmätyökyvyn käsite. ASKELMAT-hankkeessa ja meidän opinnäytetyössämme puhutaan osatyökykyisten sijaan täsmätyökykyisistä, sillä tämä termi kohdistaa huomion puutteiden sijaan henkilön olemassa olevaan työ- ja toimintakykyyn sekä osaamiseen ja vahvuuksiin. Digitaalisissa julkaisuissa tuotiin myös esiin täsmätyökykyisen työllistämisen aiheet positiivisella ja vahvuuksiin perustuvalla otteella. Olisi tärkeää, että tämä termi vakiintuisi laajemminkin käyttöön, jottei huomio kiinnittyisi liikaa työkyvyn rajoitteisiin, vaan enemmänkin mahdollisuuksiin.

Täsmätyökykyisten työllistäminen on ajankohtainen aihe, Suomessa pitäisi kiinnittää huomiota työvoiman riittävyyteen. Monimuotoisuuden resurssien lisääminen on yksi ratkaisu työvoimapulaan (TEM 2022b, 11). Pitkään työtä hakeneella täsmätyökykyisellä on usein motivaatiokin kohdallaan, ja hänellä on halu päästä työelämään (YYO). Jokaiselle täsmätyökykyiselle voi löytyä omaa työkykyä vastaava työ, kun vain olemme tietoisia mahdollisuuksista.

Tarvitaan ratkaisuja ja keinoja auttaa täsmätyökykyisiä työelämään. Olemme tyytyväisiä, jos työnantaja näkee julkaisumme ja saa ajatuksen, että heidänkin yrityksensä voisi ko-

keilla työllistää täsmätyökykyisen. Ajatus voi pohjautua sosiaaliseen vastuuseen tai moninaisuuteen: teen hyvää työyhteisölle sekä koko yhteiskunnalle ja siitä on yrityksellekin monia hyötyjä. Työn räätälöinnin etuja ovat muun muassa työtehon lisääntyminen, koska työntekijällä kasvaa motivaatio työhön, jossa hänet huomioidaan kokonaisvaltaisesti. Työnantaja saattaa uskaltaa palkata täsmätyökykyisen työntekijän, kun hän tietää mahdollisuudesta saada siihen rahallista tukea. Täsmätyökykyisen voi ottaa työkokeiluun maksuttomasti ja katsoa, kuinka se sujuu.

Haluammeko muuttaa asioita ja tehdä niitä paremmin? On meidän omalla vastuullamme pohtia, mitä vaikutuksia toimillamme on ympäristöömmä, muihin ihmisiin ja koko yhteiskuntaan.

Yhteiskunnallinen ja sosiaalinen vaikuttaminen liittyy teemoihin, joiden puolesta yritys tai organisaatio on valmis toimimaan. Kuluttajille ja kansalaisille on yhä tärkeämpää yritysten vastuullisuus. Saataisiin aikaan merkittävä vaikutus, jos suuri määrä yrityksiä muuttaisi toimintaansa vastuullisemmaksi. Kun yritykset näyttäisivät esimerkkiä, se vaikuttaisi myös yksilöiden toimintaan. (Lahti 2022, 14-15.)

8.2 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2012, 6–7) mukaan myös opinnäytetöissä tulee noudattaa eettisiä ohjeita tiedonhankinnassa, tutkimuksen toteuttamisessa ja opinnäytetyön arvioinnissa. Yleisesti ottaen tiedeyhteisössä kannustetaan rehellisyyteen, avoimuuteen, vastuullisuuteen, huolellisuuteen ja tarkkuuteen. Muiden tutkijoiden tekemää työtä ja saavutuksia kunnioitetaan viittaamalla heidän julkaisuihinsa asianmukaisesti. Opinnäytetyön eettisyyttä tulee arvioida jo ennakoivasti ja tarvittavat tutkimusluvut tulee hakea ajoissa ennen tutkimuksen toteuttamista. Opinnäytetyön kannalta keskeiset sidonnaisuudet tulee ilmoittaa opinnäytetyöraportissa ja niiden tulee olla kaikkien asianomaisten tiedossa. Lisäksi tietosuojan ja yksityisyydensuojan liittyvät käytännöt tulee huomioida opinnäytetyön teossa.

Vilppiä tieteellisessä toiminnassa ovat esimerkiksi sepittäminen, havaintojen vääristely, plagiointi ja anastaminen. Plagiointi on sitä, että jonkun toisen tuotos esitetään omana tuotoksena ilman asianmukaista viittaamista. Anastaminen on toisen tekemän keksinnön tai idean varastamista omiin nimiinsä. Lisäksi on tärkeää, että opinnäytetyöraportissa kuvataan opinnäytetyöprosessin eteneminen totuudenmukaisesti. (TENK 2012, 8–9.)

Käytimme opinnäytetyössämme vain tieteellisiä, luotettavia lähteitä ja viittasimme näihin lähteisiin asianmukaisella tavalla. Täsmätyökykyisyys-käsitteestä ei ole vielä käsitteen

ajankohtaisuuden vuoksi ehditty julkaista tieteellisiä artikkeleita, joten täsmätyökykyisyys-käsitteen lähteinä käytettiin asiantuntijoiden kirjoituksia. Opinnäytetyö tarkastettiin Turnitin-plagiaatintunnistusjärjestelmässä. Opinnäytetyöraportissamme kirjoitimme auki avoimesti ja läpinäkyvästi toiminnallisen opinnäytetyön suunnittelemisen, toteuttamisen ja arvioinnin prosessin totuudenmukaisesti. Opinnäytetyö on julkinen asiakirja, joka julkaistaan Theseuksessa. Opinnäytetyön tekemisestä laadittiin opinnäytetyösuunnitelma sekä yhteistyösopimus, jonka ASKELMAT-hankkeen projektipäällikkö allekirjoitti, kun opinnäytetyösuunnitelma oli hyväksytty. Meidän opinnäytetyössämme ei käsitelty henkilötietoja. Palautekysely oli täysin anonyymi. (Arene ry 2019, 6–9, 13.)

Toteuttaessamme palautekyselyn meidän tuli saada kyselyyn osallistuvien suostumus kyselyssä ilmenevien tietojen raportoimiseen opinnäytetyössä. Kyselyyn osallistuville kerrottiin ennen kyselyyn osallistumista saatetekstissä (liite 2), mihin tietoja käytetään ja miksi kysely toteutetaan. Saatetekstissä kerrottiin myös, että opinnäytetyö on julkinen ja se julkaistaan hyväksymisen jälkeen Theseuksessa. Kyselyyn osallistujille kerrottiin saatetekstissä, että kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista ja että heillä on missä tahansa vaiheessa oikeus kieltäytyä osallistumasta kyselyyn. Kyselyn tulosten raportoinnissa huomioimme vastaajien anonymiteetin ja tietosuojan. (Arene ry 2019, 7–9.)

8.3 Jatkotutkimus- ja jatkokehittämisehdotukset

Olisi mielenkiintoista tutkia, kuinka tuttu ja laajalle levinnyt käsite täsmätyökykyisyys on työelämässä, erityisesti työnantajien keskuudessa. Meidän mielestämme tulisi myös tutkia työpaikoilla käytössä olevia työn räätälöinnin keinoja, ja ylipäänsä työn räätälöinnin keinojen tuttuutta työnantajille.

ASKELMAT-hankkeelle tekemistämme digitaalisista julkaisuista tuli tietosisällöltään niin laajoja, että meidän mielestämme keräämämme materiaalin pohjalta tulisi tehdä opas työnantajille. Opas voisi sisältää tietoa täsmätyökyvyn käsitteestä, tuista, etuuksista ja palveluista täsmätyökykyisten työllistämiseksi, työn muokkauksesta, sosiaalisesta vastuusta sekä työyhteisön moninaisuudesta. Lisäksi oppaassa voisi olla tietoa esimerkiksi moninaisuusjohtamisesta ja sen keinoista. Työnantajat voisivat hyötyä oppaasta, jossa olisi kootusti tietoa täsmätyökykyisten työllistämisestä, erityisesti työn muokkauksesta ja moninaisuusjohtamisesta.

Lähteet

- Ahola, K. 2011. Tue työkykyä -käsikirja esimiestyöhön. Tampere: Tammerprint Oy.
- Airila, A. & Schaupp, M. 2020. Työn murros ja työkyky – näkökulmia ja välineitä työkykyjohtamisen tueksi. Varma. Viitattu 07.07.2022. Saatavissa <https://www.varma.fi/contentassets/0e462ac7f0f74cf68bc6ca48479bf814/tietoa-tyokyvysta-tyon-murros-ja-tyokyky.pdf>
- Ala-Kauhaluoma, M. & Härkäpää, K. 2006. Yksityinen palvelusektori heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistäjänä. Työpoliittinen tutkimus 312. Työministeriö, Helsinki. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Ala-Kauhaluoma, M., Kesä, M., Lehikoinen, T., Pitkänen, S. & Ylikojola, P. 2017. Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa. Osatyökykyisen työvoiman kysyntää ja sen kehittämistä koskeva tutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 42/2017. Viitattu 20.6.2022. Saatavissa https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160229/TEMjul_42_2017_verkko_julkaisu.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- AMEO. 2021. Ammatillisten erityisoppilaitosten kumppanuusverkosto. Olemme täsmätyön puolestapuhujia! Viitattu 07.07.2022 Saatavissa: <https://ameo.fi/vaikuttaminen/kannanotot/>
- Andersson, J., Luthra, R., Hurtig, P. & Tideman, M. 2015. Employer attitudes toward hiring persons with disabilities: A vignette study in Sweden. Journal of Vocational Rehabilitation 43, 41–50.
- Anttiroikko, A-V. 2004. Yhteiskuntavastuu ja sen määrittelyprosessi. Teoksessa Järvinen, R. (toim.) Yhteiskuntavastuu: Näkökulmia yritysten ja julkisyhteisöjen yhteiskunnalliseen vastuuseen. Tampere: University Press, 17–60. Viitattu 28.7.2022. Saatavissa https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/68199/yhteiskuntavastuu_2004.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arene ry. 2019. Opinnäytetöiden eettiset suositukset. Viitattu 16.8.2022. Saatavissa https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?_t=1578480382

Asplund, R., Kauhanen, A., Päällysaho, M. & Vanhala, P. 2018. Palkkatuen vaikuttavuus - palkkatukijärjestelmän ja sen uudistuksen arviointi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 75/2018. Viitattu 18.9.2022. Saatavissa

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161235/75-2018-Palkkatuki.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Autti-Rämö, I., Mikkelsen, M., Lappalainen, T. & Leino, E. 2016. Kuntoutumisen prosessi. Teoksessa Autti-Rämö, I., Salminen, A-L., Rajavaara, M. & Ylinen A. (Toim.) Kuntoutuminen. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Bednarikova, M., Kostalova, J., Vavra, J., & Halamova, D. 2018. Diversity management in the context of corporate social responsibility. 10th International Scientific Conference. VGTU Press. Viitattu 19.09.2022. Saatavissa

<https://doi.org/10.3846/bm.2018.28>

Bergholm, B., Toivanen, M. & Väänänen, A. 2020. Monimuotoisuusbarometri 2020: Fokuksessa rekrytointikäytännöt ja monikulttuurisuus. Työterveyslaitos. Viitattu 26.7.2022. Saatavissa

<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140584/Monimuotoisuusbarometri2020.pdf?sequence=8&isAllowed=y>

Canva Pty Ltd. 2022. Canva. Viitattu 13.10.2022. Saatavissa <https://www.canva.com/>

Erwin, P. 2005. Asenteet ja niihin vaikuttaminen. Suom. Marja Ahokas. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.

Euroopan komissio. 2011. Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle sekä alueiden komitealle: Yritysten yhteiskuntavastuuta koskeva uudistettu EU:n strategia vuosiksi 2011–2014. Viitattu 28.7.2022. Saatavissa:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011DC0681&from=EN>

Gould, R., Ilmarinen, J. Järvisalo, J. & Koskinen, P. 2006. Työkyvyn ulottuvuudet - yhteenveto ja päätelmät. Teoksessa Gould, A., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, P. Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000-tutkimuksen tuloksia, 311–328. Viitattu 11.07.2022. Saatavissa:

<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/129155/Tyokyvynulottuvuudet.pdf?sequence=1>

Graffam, J., Shinkfield, A., Smith, K. & Polzin, U. 2002. Factors that influence employer decisions in hiring and retaining an employee with a disability. *Journal of Vocational Rehabilitation* 17, 175–181.

Haatainen, T. 2022. Osatyökykyisiä tarvitaan työmarkkinoille. Kolumni. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 30.07.2022. Saatavissa <https://tem.fi/-/osatyokykyisia-tarvitaan-tyomarkkinoille>

Hannuksela, T., Lääkkölä, A. & Luokkanen, M. 2014. Opas työnantajille osatyökykyisten nuorten työllistämiseen. Viitattu 18.9.2022. Saatavissa https://www.koulutustakuu.fi/tuotetori/wp-content/uploads/sites/3/2016/03/Opas_tyonantajalle_nettiin.pdf

Harmaala, M-M. & Jallinoja, N. 2012. Yritysvastuu ja menestyvä liiketoiminta. Helsinki: Sanoma Pro.

Harrison, D., Price, K. & Bell, M. 1998. Beyond Relational Demography: Time and the Effects of Surface- and Deep-Level Diversity on Work Group Cohesion. *Academy of Management Journal* 41, 96–107.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hult, M., Saaranen, T. & Pietilä, A.-M. 2016. Työttömien kokemuksia terveydestä ja hyvinvoinnista: haastattelututkimus. *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti* 53, 108–118. Viitattu 16.8.2022. Saatavissa <https://journal.fi/sla/article/view/56917>

Jaatinen, K. 2015. Teoksessa Timonen, L., Mäkelä, J. & Raivio, A.-M. (toim.) Moninaisuus on hyvän työyhteisön ominaisuus. *Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja* 213, 25–41. Viitattu 26.7.2022. Saatavissa https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/103091/JAMKJULKAISUJA2132015_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kajanoja, J. 2018. Työllisyyskysymys. Helsinki: Into Kustannus Oy

Kananen, J. 2018. Digimarkkinointi ja sosiaalisen median markkinointi. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisu. Jyväskylä: Suomen Yliopistopaino Oy - Juvenes Print

Karojärvi, H. 2011. Työ tekijälleen -Työolojen mukauttamisratkaisut sekä niiden käyttö vammaisilla ja pitkäaikaissairailta työntekijöillä. Tampereen yliopisto. Pro Gradu. Viitattu 19.10.2022. Saatavissa

<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/82205/gradu04775.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Kettunen, S. 2009. Onnistu projektissa. Helsinki: WSOY.

Korhonen, A. 2021. Monimuotoinen työelämä - saavutettava kaikille. Teoksessa Korhonen, A., Lindberg, J., Ray, K., Pentikäinen, M. & Riihelä, M. (toim.) 2021. Ilmiöitä osatyökykyisyyden ympärillä. Helsinki: Vates-säätiö sr., 152–159.

Kuitunen, S. & Oivo, T. 2021. Vajaakuntoisesta osatyökykyiseksi, osatyökykyisestä työkykyiseksi. Kuntoutussäätiön työselosteita. Viitattu 07.07.2022. Saatavissa:

https://kuntoutussaatio.fi/assets/files/2021/06/puheenvuoroja_osatyökykyisyydesta_0906_valmis.pdf

LAB-ammattikorkeakoulu Oy. 2021. ASKELMAT- hankesuunnitelma. Viitattu 07.07.2022

Lahden kaupunki. 2021. Työnantajalle. Viitattu 23.9.2022. Saatavissa <https://www.lahti.fi/kaupunki-ja-paatoksenteko/tyollisyyspalvelut-kuntakokeilu/tyonantajalle/>

Lahti, I-P. & Meretniemi, T. 2022. Muuta maailmaa somessa # hyväntekijän käsikirja. Helsinki: Alma Talent Oy

Ilmarinen, J., Gould, R., Järvikoski, A. & Järvisalo, J. 2006. Työkyvynmoninaisuus. Teoksessa Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, P. Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000-tutkimuksen tuloksia, 17–34. Viitattu 11.07.2022 Saatavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/129155/Työkyvynulottuvuudet.pdf?sequence=1>

Lämsä, A.-L. 2015. Erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistyminen: Työnantajien näkemyksiä erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistymisestä ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Viitattu 20.6.2022. Saatavissa <https://luovi.fi/wp-content/uploads/2020/09/erityista-tukea-tarvitsevien-nuorten-tyollistyminen.pdf>

Lääkäriseura Duodecim, 2019. Käypähoitosuositus. Sairauspoissaolon tarpeen arviointi. Viitattu 11.08.2022. Saatavissa <https://www.kaypahoito.fi/hoi50121>

Maio, G., Haddock, G. & Verblanken, B. 2019. The Psychology of Attitudes and Attitude Change. Lontoo: SAGE Publications Ltd. Viitattu 5.11.2022. Saatavissa <https://books.google.fi/books?hl=fi&lr=&id=tk1tDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=The+Psycholo->

[gy+of+Attitudes+and+Attitude+Change.&ots=W86z4oAXv8&sig=rkEePAuQTeEdr0ajG-LtWtcp7PI&redir_esc=y#v=onepage&q=The%20Psychology%20of%20Attitudes%20and%20Attitude%20Change.&f=false](https://www.ilmari.fi/tietoa-ilmarisesta/ajankohtaista/blogit-ja-artikkelit/blogikirjoitukset/kari-pekka-martimo/osittain-vai-riittavan-tyokykyinen/)

Martimo, K-P. 2020. Osittain vai riittävän työkykyinen? Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen. Blogi. Viitattu 07.07.2022. Saatavissa <https://www.ilmari.fi/tietoa-ilmarisesta/ajankohtaista/blogit-ja-artikkelit/blogikirjoitukset/kari-pekka-martimo/osittain-vai-riittavan-tyokykyinen/>

Mattila-Holappa, P., Selinheimo, S., Valtanen, E., Vilen, J., Sauni, R. & Vastamäki, R. Työn muokkauksen keinot, kun mielenterveyden häiriö vaikuttaa työkykyyn. Työterveyslaitos & sosiaali - ja terveysministeriö ohje. Viitattu 10.08.2022. Saatavissa <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136021/Ty%c3%b6n%20muokkauksen%20keinot%2c%20kun%20mielenterveyden%20h%C3%A4iri%C3%B6%20vaikuttaa%20ty%C3%B6kykyyn.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mattila-Wiro, P. & Tiainen, R. 2019. Kaikki mukaan työelämään Osatyökykyisille tie työelämään (OTE) kärkihankkeen tulokset ja suositukset. Työ- ja elinkeinoministeriö. Raportti. Viitattu 02.08.2022. Saatavissa https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161453/25_2019_OTELoppuraportti%20suomi%20netti.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mayer, M., Eskelinen, J., Laasonen, V., Nyman, J., Valtakari, M., Ranta, T. & Yli-Koski, M. 2019. Työkokeilu TE-toimiston palveluna. Asiakkaiden, työkokeilupaikkojen ja TE-toimiston asiantuntijoiden kokemuksia työkokeilusta. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 16/2019. Viitattu 18.9.2022. Saatavissa https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161442/TEM_2019_16_Tyokokeilu_TEtoimiston_palveluna.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Metsävainio, M. 2013. Sosiaalinen toimintakyky - käsiteanalyttinen tutkimus. Itä-Suomen yliopisto. Pro gradu. Viitattu 01.08.2022. Saatavissa: https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/11745/urn_nbn_fi_uef-20130084.pdf

Milliken F.J. & Martins L.L. 1996. Searching for Common Threads: Understanding the Multiple Effects of Diversity in Organizational Groups. Academy of Management Review 21, 402–433

Nevala, N. 2016. Työolosuhteiden mukauttaminen. Teoksessa Autti-Rämö, I., Salminen, A-L., Rajavaara, M. & Ylinen A. (Toim.) Kuntoutuminen. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim

Nevala, N., Turunen, J., Tiainen, R. & Mattila-Wiro, P. 2015. Osatyökykyiset työssä - toimintamallin (Osku) toteutuminen ja hyödyt erilaisissa toimintaympäristöissä. Sosiaali- ja

terveysministeriön raportteja ja muistioita 48/2015b. Viitattu 19.9.2022. Saatavissa <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74728/Tutkimusraportti2015-Osaty%20kykyiset-ty%20ss%20a4-toimintamallin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ora, P. 2021. Täsmätyökyky – käsitteillä on merkitystä. Blogi. Kiipulasäätiö. Viitattu 07.07.2022 Saatavissa <https://www.kiipula.fi/blogi-tasmatyokyky-kasitteilla-on-merkitysta/>

Paanetoja, J. 2021. Työkyky työsuhteessa. Helsinki: Edita Publishing Oy

Päivinen, K. 2022. Osatyökykyisten työllistymisen tuen kehittäminen: Kyselytutkimus vaasalaisille yrityksille. Vaasan ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen. Viitattu 02.08.2022 Saatavissa <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/744802/Paivinen%20Kirsi.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Turun ammattikorkeakoulun Puheenvuoroja 72. Turun ammattikorkeakoulu. Tampere: Juvenes Print – Suomen yliopistopaino Oy Viitattu 16.08.2022. Saatavissa <https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf>

Salonen, K., Eloranta, S., Hautala, T. & Kinon, S. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 108. Turun ammattikorkeakoulu. Tampere: Juvenes Print – Suomen yliopistopaino Oy. Viitattu 16.08.2022. Saatavissa <https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522166494.pdf>

Sjöblom, S. 2016. Suomen vammaispoliittisen ohjelman VAMPO 2010–2015 loppuraportti. Viitattu 16.07.2022. Saatavissa: <https://vane.to/documents/2308875/2395511/VAMPOloppuraportti>

Sorsa, K. 2010. Itsesääntely ja yhteiskuntavastuu. Työ ja elinkeinoministeriön julkaisu. Viitattu 23.08.2022. Saatavissa <https://tem.fi/documents/1410877/2869440/Itses%20A4%20ntely+ja+yhteiskuntavastuu.pdf/4283142a-3faa-4d2e-82da-5c9af1a15482/Itses%20A4%20ntely+ja+yhteiskuntavastuu.pdf?t=1465550166000>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2019. Sosiaali-, terveys- sekä työ- ja elinkeinoalojen yhteisten palvelujen sanasto. Viitattu 11.07.2022. Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162038/TEM_2019_67_Yhteisten%20palvelujen%20sanasto.pdf

Suomi.fi. 2022a. Työkokeilu. Viitattu 18.9.2022. Saatavissa <https://www.suomi.fi/palvelut/tyokokeilu-tyo-ja-elinkeinotoimisto/a248b29b-2161-452b-9f47-1b5672e6533c>

Suomi.fi. 2022b. Työolosuhteiden järjestelytuki. Viitattu 19.9.2022. Saatavissa <https://www.suomi.fi/palvelut/tyoolosuhteiden-jarjestelytuki-tyo-ja-elinkeinotoimisto/0a03f570-1b5b-4472-ad4b-9c3e1244fa0f>

TEM. 2017. Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa. Työelämä julkaisu. Viitattu 02.08.2022. Saatavissa https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160229/TEMjul_42_2017_verkko_julkaisu.pdf?sequence=1&isAllowed=y

TEM. 2022a. Työkykyohjelma. Viitattu 30.07.2022. Saatavissa <https://tem.fi/tyokykyohjelma>

TEM. 2022b. Monimuotoisuudesta menestystä – tietoa ja työkaluja työnantajalle. Julkaisu. Viitattu 14.10.2022 Saatavissa https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163976/TEM_oppaat_2022_1_0_4042022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

TENK. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 16.8.2022. Saatavissa https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

TE-palvelut. 2022c. TyöDesign - osatyökykyisten työhönvalmennus. Viitattu 19.9.2022. Saatavissa <https://toimistot.te-palvelut.fi/uusimaa/tyodesign>

TE-palvelut. 2022a. Työkokeilun käytännöt ja säännökset. Viitattu 18.9.2022. Saatavissa <https://toimistot.te-palvelut.fi/tyokokeilun-kaytannot-ja-saannokset>

TE-palvelut. 2022b. Työkykykoordinaattori tukenasi. Viitattu 19.9.2022. Saatavissa <https://toimistot.te-palvelut.fi/etela-savo/tyokykykoordinaattori>

TE-palvelut. Palkkatuki. TE-palvelut yrityksille ja työnantajille - Faktalehti 4. Viitattu 18.9.2022. Saatavissa <https://toimistot.te-palvelut.fi/documents/244949/367525/Faktalehti4.pdf/3245fd83-1ebc-4710-b9da-47d334e30eaf>

THL. 2019. Osatyökykyisyys. Viitattu 07.07.2022 Saatavissa <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/iisisti-toihin/osatyokykyisyys>

THL. 2022a. Blogit Tie Työelämään -palvelusta. Viitattu 10.08.2022 Saatavissa <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/tyokykyohjelma/tyokykyohjelmassa-julkaistua/blogit-tie-tyoelamaan-palvelusta>

THL. 2022b. Mitä toimintakyky on? Viitattu 25.07.2022. Saatavissa <https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on>

Timonen, L. 2015. Teoksessa Timonen, L., Mäkelä, J. & Raivio, A.-M. (toim.) Moninaisuus on hyvän työyhteisön ominaisuus. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 213, 15–22. Viitattu 26.7.2022. Saatavissa https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/103091/JAMKJULKAISUJA2132015_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Toikko, T & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy

Työllisyysasetus 737/1987

Työmarkkinatori. 2022. Työhönvalmennus. Viitattu 19.9.2022. Saatavissa <https://tyomarkkinatori.fi/palvelut/9fa70bef-19a3-4a21-8f4f-4e9559d2eb45/tyohonvalmennus/1>

Työministeriö. 2005. Kansainvälisen työjärjestön ILO:N yleissopimukset. Sandell, T. (toim.) 2. ja uudistettu painos. Viitattu 25.07.2022 Saatavissa https://tem.fi/documents/1410877/2971009/ilo_yleissopimukset.pdf/995fef91-ccf5-4a3e-ada1-82c836cd347f

Työterveyshuoltolaki (1383/2001)

Työterveyslaitos a. Työkyky. Viitattu 16.07.2022. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>

Työterveyslaitos b. Työn muokkauksen vaiheet ja roolit. Mieli- ja työn muokkaus verkkokurssi. Viitattu 12.08.2022. Saatavissa <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyon-muokkauksen-verkkokurssi/5-tyon-muokkauksen-vaiheet-ja-roolit>

Työterveyslaitos c. Työkykytalo. Viitattu 13.10.2022 Saatavissa <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>

Valtioneuvosto. "Ekologisesti ja sosiaalisesti kestävää talouskasvua, korkeaa työllisyyttä ja kestävää julkista taloutta" Hallitusohjelma. Viitattu 07.07.2022 Saatavissa <https://valtioneuvosto.fi/marinin-hallitus/hallitusohjelma/kestavan-talouden-suomi>

Vates. 2022. Työllistymisen tuet ja keinot. Viitattu 1.11.2022. Saatavissa <https://www.vates.fi/tietopakettit/tyollistymisen-tuet-ja-keinot.html#palkkatuki>

Vilkka, H. & Airaksinen, T. 2013. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi

Vilkka, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä. Jyväskylä: PS-kustannus

Virtanen, P. 2000. Projektityö. Porvoo: WSOY

Vuorela, M. 2008. Työtä haluaville uusia mahdollisuuksia työhön. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu. Viitattu 07.07.2022 Saatavissa <https://docplayer.fi/storage/23/1871417/1657191968/3xSzh71uD1QeBYxYmJQ8xA/1871417.pdf>

Wessman, J. 2022. Työvoimaa ja osaajia on - työnantajista osatyökykyisyys on yhä useammin mahdollisuus. Työ- ja elinkeinoministeriö. Kolumni. Viitattu 07.07.2022. Saatavissa: <https://tem.fi/-/tyovoimaa-ja-osaajia-on-tyonantajista-osatyokykyisyys-on-yha-useammin-mahdollisuus>

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)

Yyo. Miksi palkkaisin osatyökykyisen työntekijän. Viitattu 14.10.2022. Saatavissa <https://yyo.fi/ajankohtaista/miksi-palkkaisin-osatyokykyisen-tyontekijan/>

Liite 1. Digitaalisten julkaisujen materiaalit



**Työkyky riippuu aina
työstä ja sen
vaatimuksista.**

**Täsmätyökykyinen on
täysin työkykyinen, kun
hänen työnsä muokataan
hänelle soveltuvaksi.**

**Jokaiselle meistä voi löytyä
omaa työkykyä
vastaava työ.**

**Termi
täsmätyökykyinen
suuntaa huomion
ihmisen osaamiseen,
vahvuuksiin sekä
jäljellä olevaan
työ- ja toimintakykyyn.**

**Näe
täsmätyökykyisen
työllistäminen
mahdollisuutena!**



Työn räätälöinti tarkoittaa työn sovittamista työ- ja toimintakykyä vastaavaksi.

Työn räätälöinnin keinoja:

Työaikajärjestelyt:

- liukuva työaika
- työn rytmittäminen
- tauottaminen
- etätöiden mahdollisuus
- osa-aikainen työ

Työjärjestelyt:

- työtehtävien rajausta tai muokkausta
- työprosessien tarkennus
- työntekijöiden välisistä työnjaoista sopiminen

Työympäristön muutoksia:

- esteettömyys
- työpisteiden, työtilojen ja työvälineiden muutokset

Apuvälineitä & Teknologiaratkaisuja:

- tietokoneen käyttöä helpottavat erikoisohjelmat
- käyttöliittymän muutokset
- saneleminen näppäimistöllä kirjoittamisen sijaan
- vastamelukuulokkeet
- työkorkeuden säätö

**Toisen henkilön
antamaa apua:**

- työväerin antama apu
- henkilökohtainen avustaja
- tulkkipalvelu

**Työn räätälöinnin ratkaisut
voivat olla hyvinkin
teknisiä,
mutta tarve räätälöinnille
voi kohdistua myös työn
henkisen rasittavuuden
hallintaan.**

**Työn kuormittavuutta
voidaan säädellä
vahvistamalla
voimavaroja,
tarkistamalla tavoitteet
ja ratkaisemalla vaikeat
asiat.**

**Työn räätälöinnillä voi lisätä
työtehoa & tuottavuutta.**

**Myös yrityksen imago
paranee!**

**Loppujen lopuksi työn
räätälöinti voi olla mitä
vain, kunhan työt
sujuvat!**



Mikä moninaisuus?

Jokainen ihminen on juuri omanlaisensa, ainutlaatuinen yksilö.

Moninaisuustekijöitä työyhteisössä voivat olla esim. sukupuoli, ikä, koulutus, terveydentila, vammaisuus, kulttuuri, uskonto sekä yksilölliset kyvyt ja vahvuudet.

Tiesitkö, että moninaisuudesta on tutkitusti hyötyä työyhteisölle?

Työyhteisön moninaisuuden hyötyjä ovat muun muassa:

Innovatiivisuuden ja luovuuden lisääntyminen

- työyhteisössä syntyy monipuolisempia ideoita ja näkemyksiä
- saadaan uusia näkökulmia ja löydetään parempia ratkaisuja
- muutoskykyisempi organisaatio

Osaamispääoman kasvaminen

- työntekijöillä on erilaista osaamista ja erilaisia vahvuuksia
- työntekijät voivat oppia toisiltaan

Asiakaspalvelun parantuminen

- myös asiakaskunta on moninaista
- moninainen työyhteisö pystyy paremmin huomioimaan monimuotoisen asiakaskunnan tarpeet

**Suvaitsevaisuuden,
erilaisuuden arvostamisen
ja ymmärryksen
lisääntyminen**

- yhdenvertaisempi,
sallivampi ja reilumpi
kulttuuri
- avoimempi vuorovaikutus
ja ilmapiiri työyhteisössä

**Työvoiman ja osaamisen
parempi saatavuus**

- laajempi joukko mahdollisia
työntekijöitä
- työn organisointi helpottuu,
kun työyhteisöön kuuluu
erilaisissa elämäntilanteissa
olevia työntekijöitä

Positiivinen imago

- kuluttajat haluavat
panostaa eettisesti toimiviin
yrityksiin
- moninaisuus kertoo
yrityksen arvoista
- yrityksen markkina-arvo
kasvaa
- tuo positiivista imagoa

**TÄSMÄTYÖ-
KYKYISET
TYÖELÄMÄÄN**

**ETUUKSIA, TUKIA
JA PALVELUITA,
JOITA VOIT
SAADA
PALKATESSASI
TÄSMÄTYÖKY-
KYISEN**



ASIKUMAT
EU:lta
2014-2020
Euroopan unionin
kasvu- ja työllisyys-
ohjelma

Palkkatuki

- kattaa osan (enintään 30, 40 tai 50 %) täsmätyökykyisen palkkauskustannuksista
- työnantaja hakee TE-palveluista ennen työsuhteen alkua

Työkokeilu

- työnantajalle maksuton tapa selvittää mahdollisen työntekijän osaamista, työkykyä, jaksamista ja tuen tarpeita
- kesto enintään 6 kk
- sopimus tehdään TE-palveluiden kautta

**Työkyky-
koordinaattori**

- neuvoo työnantajia työkykyasioissa ja täsmätyökykyisten työllistämisessä
- ota yhteyttä TE-palveluihin

Työhönvalmentaja

- auttaa mm. sopivan työn löytämisessä, perehdytyksessä ja työn räätälöinnissä
- täsmätyökykyinen saa työhönvalmentajan TE-palveluista

**Työolosuhteiden
järjestelytuki**

- mikäli työntekijän sairaus tai vamma edellyttää työpaikalla tehtäviä muutoksia tai työvälineiden hankkimista
- haetaan oman alueen TE-toimistosta

Kuntalisä

- kunnan tuki työttömänä työnhakijana olevan henkilön palkkaamiseen
- palkkatuki on ensisijainen tukimuoto, mutta voit saada kuntalisää palkkatuen lisäksi
- haetaan työnhakijan kotikunnasta

Kuinka näitä tukia ja palveluita voitaisiin hyödyntää teidän työpaikallanne?



Sosiaalisella vastuulla tarkoitetaan vaikutuksia, joita yrityksen toiminnalla on ihmisten hyvinvointiin, osaamisen kehitykseen, ihmisoikeuksiin, yhteiskuntaan, kuluttajansuojaan ja tuotevastuuseen.

Sosiaalisesti vastuullinen työnantaja houkuttelee työntekijöitä, asiakkaita sekä sijoittajia.

Sosiaalisen vastuun tiedostava työnantaja huomioi työntekijän työhyvinvoinnin ja työn tasapainon. Sosiaalisen vastuun huomioiminen tuo työntekijälle itsevarmuutta, he kärsivät vähemmän stressistä ja ovat työhönsä tyytyväisempiä.

Sosiaaliseen vastuun tiedostavan työnantajan myötä työntekijät haluavat parantaa osaamistaan ja uskollisuus työnantajaa kohtaan kasvaa.

Yrityksien sosiaalinen vastuu voidaan nähdä myös työllisyyden edistäjänä esimerkiksi työllistämällä täsmätyökykyisiä.

**Aito vastuullinen toiminta
näkyvää vain viestimällä siitä
rehellisesti.**

**Kerro onnistumisista, mutta
myös haasteista ja
keskeneräisestä työstä.**

Liite 2. Täsmätyökykyiset työelämään -julkaisujen palautekyselyn saateteksti

Hei!

Tämän sähköpostin lopussa on linkki Täsmätyökykyiset työelämään -kampanjan julkaisuihin sekä näitä julkaisuja koskevaan sähköiseen palautekyselyyn.

Kiitos, että annat palautetta Täsmätyökykyiset työelämään -kampanjan julkaisuista!

Täsmätyökykyiset työelämään on ASKELMAT-hankkeen sosiaalisen median kampanja, jonka tavoitteena on muuttaa työnantajien asenteita positiivisemmiksi täsmätyökykyisten nuorten työllistämistä kohtaan tuottamalla työnantajille hyödyllistä tietoa täsmätyökykyisten työllistämisestä. Täsmätyökykyiset työelämään -kampanja toteutetaan osana ASKELMAT-hanketta syyskaudella 2022.

Tämä palautekysely on täysin anonymi, eli emme näe, kuka on vastannut mitään. Kyselyn tulokset raportoidaan osana sosionomin (AMK) tutkintoon kuuluvaa opinnäytetyötämme, joka julkaistaan Theseuksessa, kun se on hyväksytty. Opinnäytetyömme tavoitteena on tuottaa työnantajille hyödyllistä tietoa täsmätyökykyisten työllistämisestä.

Palautekyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista. Palautekysely sisältää mielipidettäsi selvittäviä asteikkokysymyksiä, jotka kartoittavat, kuinka samaa mieltä olet väittämän kanssa. Lisäksi kyselyn lopussa on avoin kysymys, jonka kohdalla voit perustella vastauksiasi tai antaa vapaata palautetta julkaisuista. Kyselyn täyttämiseen menee aikaa noin 10 minuuttia.

Toivomme, että vastaat kyselyyn viimeistään sunnuntai-iltaan 13.11. mennessä.

Suuri kiitos kyselyyn vastaamisesta!


Ystävällisin terveisin,

Niina Hörkkö, sosionomiopiskelija (LAB-ammattikorkeakoulu), niina.horkko@student.lab.fi

Emmaliina Vilkki, sosionomiopiskelija (LAB-ammattikorkeakoulu),
emmaliina.vilkki@student.lab.fi

Liite 3. Täsmätyökykyiset työelämään -julkaisujen sähköinen palautekysely

Täsmätyökykyiset työelämään -kampanjan julkaisujen palautekysely

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

1. Julkaisuissa oli hyödyllistä tietoa täsmätyökykyisten työllistämisestä *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä
- En osaa sanoa

2. Julkaisut olivat selkeitä ja helppolukuisia *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä
- En osaa sanoa

3. Julkaisujen visuaalinen ilme miellytti minua *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä
- En osaa sanoa

4. Julkaisut herättivät mielenkiinnon aihetta kohtaan *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä
- En osaa sanoa

5. Mielenkiintoni säilyi kaikkien julkaisujen kohdalla *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä
- En osaa sanoa

6. Julkaisut olivat kohderyhmälle (työnantajat) sopivia *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä
- En osaa sanoa

**7. Voit vielä antaa avointa palautetta julkaisuista tai tarkentaa vastauksiasi.
Kiitos palautteestasi!**