



## Osatyökykyisten palkkatuki

**Kysely Järvenpään alueen yrittäjille heidän näkemyksistään palkkatuen käytöstä sekä tulevaisuuden tiedontarpeista**

Jonna Kiviniemi

Opinnäytetyö, AMK  
Toukokuu 2023  
Terveys - ja hyvinvointialat  
Kuntoutuksen ohjaaja (AMK)

Kiviniemi, Jonna

## **Osatyökykyisten palkkatuki. Kysely Järvenpään alueen yrittäjille heidän näkemyksistään palkkatuen käytöstä ja tulevaisuuden tiedontarpeista**

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Toukokuu 2023, 47 sivua.

Hyvinvointiyksikkö, Terveys- ja hyvinvointialojen tutkinto-ohjelma, Kuntoutuksen ohjaaja AMK.  
Opinnäytetyö AMK.

Julkaisun kieli: suomi

Julkaisulupa avoimessa verkossa: kyllä

### **Tiivistelmä**

Tällä kuntoutuksen ohjauksen opinnäytetyöllä selvitettiin osatyökykyisten työllistymistä sekä palkkatuen käyttöä yrittäjien näkökulmasta. Osana opinnäytetyötä yrittäjille tehtiin kysely, jota taustoitettiin edellisen hallituksen työkykyohjelman tavoitteena ollut osatyökykyisten työelämään pääsyn parantaminen. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Järvenpään alueen yritysten työllistämiskäytäntöjä sekä kokemuksia palkkatuesta. Tavoitteena oli myös selvittää, millaista tukea yrittäjät kaipaisivat osatyökykyisten työllistämiskynnyksen madaltamiseksi.

Opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena. Kyselytutkimus toteutettiin puolistrukturoidulla sähköisellä webropol kyselylomakkeella, joka välitettiin yrittäjille Järvenpään kaupungin sähköisessä Business Järvenpää uutiskirjeessä. Kyselyyn vastasi kahdeksan yrityksen edustajaa. Analyysi toteutettiin aineistolähtöisenä sisällön analyysinä.

Kyselyyn vastaajista 62,5 prosenttia kertoi omaavansa kokemusta palkkatuella työllistamisestä yhden tai useamman työntekijän osalta. Toimisto, myynti ja asiakaspalvelu sekä hotelli- ja ravintola-ala, sähkö- ja automaatioala sekä teollisuus korostuivat vastausten toimialoissa. Palkkatuki, tiedon lisääntyminen työllistämisen tukimuodoista sekä ulkopuolisen asiantuntijan tuki uuden työntekijän perehdytyksen aikana koettiin vaikuttavina tekijöinä palkkaamispäätökseen.

Yrittäjät kaipaavat helposti saatavilla olevaa lisätietoa työllistämisen tuista ja ulkopuolisen asiantuntijan tuki otetaan vastausten perusteella positiivisesti vastaan. Tutkimuksesta saatua tietoa voidaan hyödyntää Järvenpään kaupungin työllisyyspalveluiden palvelutarjonnassa sekä yritys yhteistyössä.

**Avainsanat: Osatyökykyiset, palkkatuki, työllistyminen, yritykset**

**Kiviniemi, Jonna**

**Pay subsidy of partially disabled. Survey research to entrepreneurs in Järvenpää about the use of pay subsidy and future information needs.**

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, May 2023, 47 pages.

Bachelor's degree programme in rehabilitation counselling. Bachelor's thesis.

Permission for open access publication: yes

Language of publication: Finnish

### **Abstract**

This rehabilitation counselling thesis investigated the employment of the partially abled and the use of pay subsidy from the perspective of entrepreneurs. As part of the thesis, a survey was conducted for entrepreneurs, which was backed up by the goal of the previous government's "ability to work" program, which was to improve access to working life for people who are partially able to work. The purpose of the thesis was to find out the employment practices of companies in Järvenpää and experiences with pay subsidy. The goal was also to find out what kind of support entrepreneurs would need to lower the employment threshold for the partially able-bodied.

62.5 percent of the respondents to the survey said that they had experience of employment with pay subsidy for one or more employees. Office, sales, and customer service, as well as the hotel and restaurant industry, electricity and automation industry, and industry were highlighted in the answer industries. Pay subsidy increased information about employment support forms, and support from an external expert during the orientation of a new employee were perceived as influential factors in the hiring decision.

Entrepreneurs need easily accessible additional information about employment subsidies. Based on the answers, the support of an external expert as support for part-time employment is received positively. The information obtained from the research can be used in the service offering of Järvenpää city's employment services and in business cooperation.

**Keywords/tags: partially disabled, pay subsidy, employment, companies**

## Sisältö

<b>1</b>	<b>Johdanto .....</b>	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>Teoreettiset lähtökohdat .....</b>	<b>8</b>
2.1	Aiemmat tutkimukset osatyökykyisten työllistämistä .....	8
2.2	Ruotsin ja Suomen malli ja Ratko -menetelmä .....	10
2.3	IPS- malli.....	11
2.4	Osatyökyvyn ja työkyvyn määritelmät ja siihen liittyvät käsitteet .....	12
2.5	Edellisen hallituksen työllisyysstrategian periaatteet.....	13
2.6	Työkykyohjelma.....	14
<b>3</b>	<b>Palkkatuki.....</b>	<b>14</b>
3.1	Palkkatuen sisältö ja ehdot .....	15
3.2	Palkkatuen määrä ja kesto erilaisissa tilanteissa .....	16
3.3	Palkkatukiudistuksen periaatteet .....	17
3.4	Palkkatuen vaikuttavuus .....	18
3.5	Yritykset työllistäjinä .....	18
3.6	Toimeksiantajan kuvaus.....	19
<b>4</b>	<b>Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset.....</b>	<b>20</b>
<b>5</b>	<b>Toteutus .....</b>	<b>20</b>
5.1	Tutkimukseen valmistautuminen ja yhteistyösopimus .....	20
5.2	Kohderyhmä ja menetelmät .....	21
5.3	Aineiston keruu ja kuvaus .....	22
5.4	Aineiston analyysi.....	24
<b>6</b>	<b>Tulokset.....</b>	<b>24</b>
6.1	Vastaajien taustatiedot .....	25
6.2	Vastaajien kuvaukset työllistämisen tuista ja niiden käytöstä .....	27
6.2.1	Vastaajien tietous työllistämisestä .....	27
6.2.2	Vastaajien tämän hetkinen tietous palkkatuesta .....	27
6.2.3	Vastaajien kokemus palkkatukityöllistämisestä .....	28
6.2.4	Palkkatuetun työntekijän sijoittuminen työtehtäviin.....	29
6.2.5	Palkkatuen merkitys palkkaamispäätöksessä.....	29
6.2.6	Työsuhteen jatkuminen palkkatukiajan jälkeen .....	30
6.2.7	Vastaajien mielipide palkkatukityöllistämisestä.....	31
6.3	Tiedon tarve .....	31
6.3.1	Kuinka tiedon lisääntyminen työllistämisen tukimuodoista vaikuttaisi yrityksen työllistämiskäytäntöihin .....	31

6.3.2	Työolosuhteiden järjestelytuki .....	32
6.3.3	Erilaisten tukimuotojen vaikutus yrityksen valmiuteen osatyökykyisen työntekijän palkkaamiseksi.....	33
6.3.4	Työtehtävien räätälöinti .....	39
6.3.5	Vastaajien palaute .....	40
<b>7</b>	<b>Johtopäätökset.....</b>	<b>41</b>
<b>8</b>	<b>Pohdinta.....</b>	<b>43</b>
8.1	Luotettavuus .....	45
8.2	Eettisyys.....	46
8.3	Jatkotutkimusaiheet ja kuntoutuksen ohjauksen näkökulma .....	46
	<b>Lähteet .....</b>	<b>48</b>
	<b>Saate .....</b>	<b>52</b>
	<b>Kysely .....</b>	<b>53</b>

## Kuvat

Kuva 1. Osatyökykyisten palkkaamatta jättäminen yrityksissä (Ala-kauhaluoma & muut 2017).9

Kuva 2. Tärkeimmät julkisen sektorin ja järjestelmien tuet osatyökykyisen työntekijän palkkauksessa (Ala-kauhaluoma & muut 2017)..... 10

Kuva 3. Osatyökykyisen työllistyminen työkanavaan (Työkanava oy 2022, Työkanava Oy 2023).11

Kuva 4. Työkykytalo. Työterveyslaitoksen kuvaus työkyvystä (Työkykytalo n.d)..... 13

## Kuviot

Kuvio 1. Vastaajien (n=8) yritysmuoto prosentteina. .... 25

Kuvio 2. Kyselyyn vastanneiden (n=8) ilmoittamat toimialat prosentteina. .... 26

Kuvio 3. Vastaajien ilmoittama yrityksen koko työntekijämäärinä ja prosentteina..... 26

Kuvio 4. Vastaajien (n=8) ilmoittama tietous työllistämisen tuista prosentteina. .... 27

Kuvio 5. Vastaajien (n=8) tietous palkkatuesta prosentteina..... 28

Kuvio 6. Vastaajien (n=8) kokemus palkkatukityöllistämisestä prosentteina. .... 28

Kuvio 7. Vastaajien (n=5) kertoma näkemys palkkatuen merkityksestä palkkaamispäätökseen prosentteina..... 30

Kuvio 8. Vastaajien (n=5) kokemus työn jatkumisesta palkkatuen jälkeen prosentteina..... 31

Kuvio 9. Vastaajien (n=8) näkemys työllistämisen tukien tiedon lisääntymisen vaikutuksesta työllistämisen käytäntöihin prosentteina. .... 32

Kuvio 10. Vastaajien (n=8) tietous työolosuhteiden järjestelytuesta ja näkemys sen vaikutuksesta työllistämispäätökseen prosentteina..... 33

Kuvio 11. Vastaajien (n=8) kokemus yleisen tietouden lisäämisen vaikutuksesta, aiheena osatyökykyisyys itse opiskeltavana materiaalina prosentteina.....	34
Kuvio 12. Vastaajien (n= 8) kokemus koulutuksen vaikutuksesta yrityksen valmiuteen palkata osatyökykyinen työntekijä prosentteina. ....	35
Kuvio 13. Vastaajien (n=8) näkemys prosentteina verkostojen merkityksestä osatyökykyisen työntekijän palkkaamiseksi prosentteina. ....	36
Kuvio 14. Vastaajien (n=8) näkemys ulkopuolisen asiantuntijan tuen merkityksestä yrittäjälle ennen työsuhdetta prosentteina. ....	37
Kuvio 15. Vastaajien (n=8) näkemys ulkopuolisen asiantuntijan tuen <i>merkityksestä työtehtävien</i> räätälöimiseen kun työntekijä on rekrytoitu prosentteina. ....	38
Kuvio 16. Vastaajien (n=8) näkemys ulkopuolisen asiantuntijan tuen merkityksestä uuden työntekijän <i>perehdytyksen aikana</i> yrittäjälle sekä työntekijälle tarpeiden mukaisesti prosentteina. ....	38
Kuvio 17. Vastaajien (n=8) näkemys ulkopuolisen asiantuntijan tuen merkityksestä <i>työllistämiseen liittyvässä asiainnissa</i> prosentteina. ....	39

# 1 Johdanto

Osatyökykyisten työvoiman kysyntää ja sen kehittämistä koskevassa tutkimuksessa sekä vuonna 2019 käynnistyneen työkykyohjelman loppuraportissa todetaan, että osatyökykyisissä on potentiaalista työvoimaa (Ala-kauhaluoma & muut 2017., Keyriläinen & Iappalainen 2023). Edellinen hallitus toimeenpani vuosille 2019–2023 työkykyohjelman, jossa painopisteinä oli muun muassa osatyökykyisten työllistymisen edistäminen sekä sen rinnalla palkkatuki uudistus.

Osatyökykyisten työllistymisen edistäminen oli yksi strategisista toimenpiteistä työllisyysasteen nostamiseksi. Tähän liittyen myös palkkatukea päätettiin uudistaa ja palkkatuki uudistuksen oli määrä astua voimaan 1.1.2023. Uudistuksen toimeenpano kuitenkin siirtyi ja käyttöön otetaan 1.7.2023 (Palkkatuen uudistus voimaan heinäkuun alusta lähtien 2023). Lakimuutoksella tavoitellaan palkkatuen käytön lisäämistä yrityksiin yksinkertaistamalla ja vähentämällä työnantajaa koskevaa byrokratiaa. Tavoitteena on myös nostaa palkkatuen enimmäismäärää. Palkkatuki on työnantajalle maksettava korvaus siitä, että yritys työllistää työttömän työnhakijan. Tuen on tarkoitus kompensoida työnantajalle työntekijän alentunutta tuottavuutta. (Palkkatukea työnantajalle työttömän palkkaamiseen n.d.)

Tämän kuntoutuksen ohjauksen opinnäytetyön lähtökohtana oli työkykyohjelma, palkkatuki uudistus sekä kiinnostus alueellisen tilanteen kartoittamiseen. Opinnäytetyössä selvitettiin palkkatuen käyttöä sekä osatyökykyisten työllistämistä järvenpääläisten yrittäjien näkökulmasta. Teoriaosassa kerrotaan hallituksen toimenpiteistä sekä aiemmista tutkimuksista aiheeseen liittyen. Tutkimuksen toimeksiantajana toimi Järvenpään kaupunki, ja kohderyhmänä olivat järvenpäässä toimivat yritykset. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, millaisia kehittämistarpeita Järvenpään alueen yrittäjät tuovat esille osatyökykyisten työllistämiseen liittyen. Opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena, ja aineisto kerättiin sähköisellä webropol-kyselyllä. Lopputuloksena saatiin kokemuspohjaista tietoa yrittäjiltä, jota toimeksiantaja eli järvenpään kaupunki voi hyödyntää yritysyhteistyössä tulevaisuudessa.

## 2 Teorettiset lähtökohdat

Osatyökykyisyyttä määriteltäessä huomioidaan yksilön käytettävissä oleva työkyky suhteessa tehtävään työhön (Kajanoja 2018). Osatyökykyisten työllistyminen oli yksi edellisen hallituskauden ja työkykyohjelman tavoitteita vuosina 2019–2023. Hallitus on tavoitellut 75 prosentin työllisyysastetta vuoden 2025 loppuun mennessä. Tavoitteen saavuttamiseksi on etsittävä toimivia keinoja työelämän kohtaannon haasteisiin. Useita aloja vaivaava työntekijäpula on kasvava ilmiö yhteiskunnassamme, kun yhtä aikaa työhön haluavia ja kykeneviä osatyökykyisiä on työvoiman ulkopuolella noin 65 000. (Työkykyohjelma päättyy – toimia osatyökykyisten työllistymisen edistämiseksi jatketaan 2023.) Suomen työllisyysprosentin kasvua on tavoiteltu useilla erilaisilla yhteiskunnallisilla toimenpiteillä. Yksi näistä toimenpiteistä on palkkatukiudistus, jonka avulla pyritään saamaan myös osatyökykyisiä sekä pitkäaikaistyöttömiä työelämään (Palkkatuen uudistus voimaan heinäkuun alusta lähtien 2023). Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksen (Oivo & Kerätär 2018) mukaan osatyökykyiset voisivat hyötyä myös työehtosopimusten työehtojen muokkauksista, jossa sallittaisiin esimerkiksi työn räätälöinti sekä palkkaus työkyvyn mukaisesti. Tällaiset toimenpiteet voisivat olla avuksi työllistymisessä.

### 2.1 Aiemmat tutkimukset osatyökykyisten työllistämistä

Vuorento ja Terävä (2014, 86) ovat tehneet kuntoutussäätiölle kirjallisuuskatsauksen, jossa on tutkittu osatyökykyisten tukemisen keinoja. Kirjallisuuskatsaukseen liittyen Vuorento ja Terävä (2014) ovat toteuttaneet haastattelututkimuksen eri organisaatioille osatyökykyisen työllistymisen tukemisesta. Johtopäätöksissään kirjoittajat toteavat erityisesti osatyökykyisen kärsivän pirstaleisista palveluista ja helposti jäävän kiinni yksittäiseen palveluun. Edetäkseen osatyökykyiset sen sijaan tarvitsisivat kokonaisvaltaista suunnittelua ja tukea. (mts.) Tässä kohtaa kuntoutuksen ohjaajan rooli on arvokas. Kuntoutuksen ohjaajan rooli on pitää asiakkaan langat käsissään, jakaa tietoa yli organisaatorajojen sekä saattaa asiakas palvelusta seuraavaan.

Työ- ja elinkeinoministeriön tutkimuksessa (Ala-kauhaluoma & muut 2017) todetaan että enemmän työmahdollisuuksia osatyökykyisille on pienemmissä yrityksissä, mutta sopivaa työtä voi löytää riippumatta yrityksen koosta. Osatyökykyisten rekrytoinnista kokemusta omaavilla yrityksillä on sujuva räätälöintiosaaminen erilaisiin työtehtäviin, ja suurin osa näistä yrittäjistä on arvioinut

voivansa palkata osatyökykyisen uudelleen. Osatyökykyisten työntekijöiden työmotivaatio on koettu korkeaksi, ja yksi tärkeimmistä kriteereistä, jota suurin osa tutkimukseen vastanneista yrittäjistä arvosti osatyökykyisessä työntekijässä, oli juuri korkea työmotivaatio. Yritysten pehmeämmät sisäiset arvot olivat yksi yhdistäneistä tekijöistä osatyökykyisten rekrytoinnista kokemusta omaavissa yrityksissä. Näissä yrityksissä arvot ulottuivat myös laajemmalle kuin osatyökykyisten työllistämiseen. Tutkimuksessa yrittäjät nimesivät tuottavuuden ja riskien korvaamisen toimiviksi tukimuodoiksi osatyökykyisten työllistämässä. Erityisesti pienille yrityksille toivottu muoto oli palkkatuki, ja suuremmille yrityksille tuki rekrytointeihin ja työn mukautuksiin, sekä jonkinlaista kompensointia työkyvyttömyyseläkeriskeihin. (mts.)

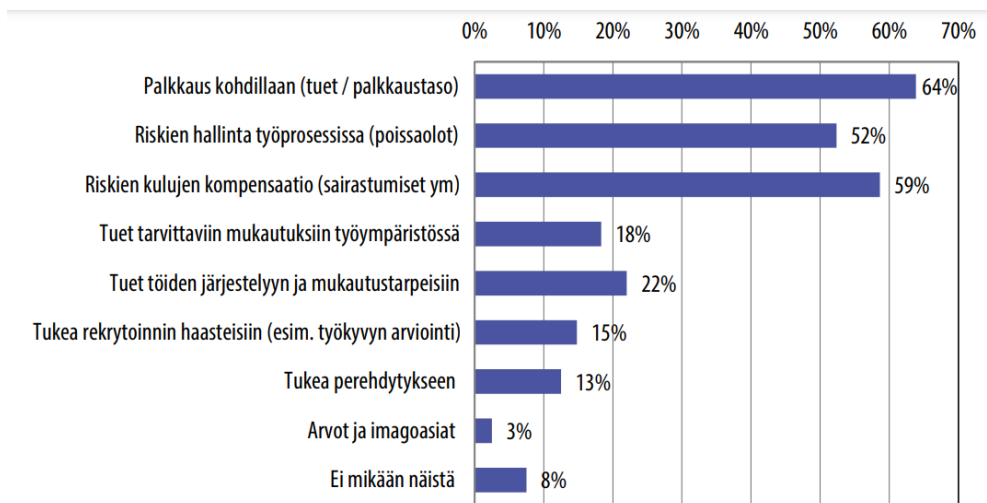
Ala-kauhaluoma ja muut (2017) kertovat tutkimuksessaan myös syitä osatyökykyisten palkkaamatta jättämiselle. Yksi tekijöistä olivat ennakkokäsitykset osatyökykyisten tuottavuudesta, josta kaivattiin näyttöjä. Organisaatiosta löytyvän sopivan työn vaikeus ja osatyökykyisten havaitsematta jättäminen rekrytoinneissa olivat vastausten mukaan suurimpia syitä palkkaamatta jättämiselle. (kuva 3.)

Miksi ei ole palkannut osatyökykyistä henkilöä?	%-osuus
Riski työkyvyttömyydestä ja siitä aiheutuvista kuluista	23 %
Emme tunne osatyökykyisen työn tekemisen mahdollisuuksia	26 %
Palvelumme laadusta tai ketteryydestä ei voi tinkiä	21 %
Perehdyttämiseen voi kulua enemmän aikaa	11 %
Tieto erilaisista tukimuodoista puutteellista	17 %
Riski työstä poissaoloista ei saa kasvaa	22 %
Osatyökykyiselle sopivaa työtä ei löydy työyhteisön sisältä	38 %
Emme ole havainneet osatyökykyisiä rekrytoinneissamme	40 %
Ei ole ollut mitään erityistä syytä	23 %

Kuva 1. Osatyökykyisten palkkaamatta jättäminen yrityksissä (Ala-kauhaluoma & muut 2017).

Osatyökykyisten palkkaamisen tärkeimpiä tukimuotoja olivat Ala-kauhaluoman ja muiden (2017) tutkimuksen mukaan riskien, kuten sairastumisten ja poissaolojen kompensointiin liittyvä kulujen

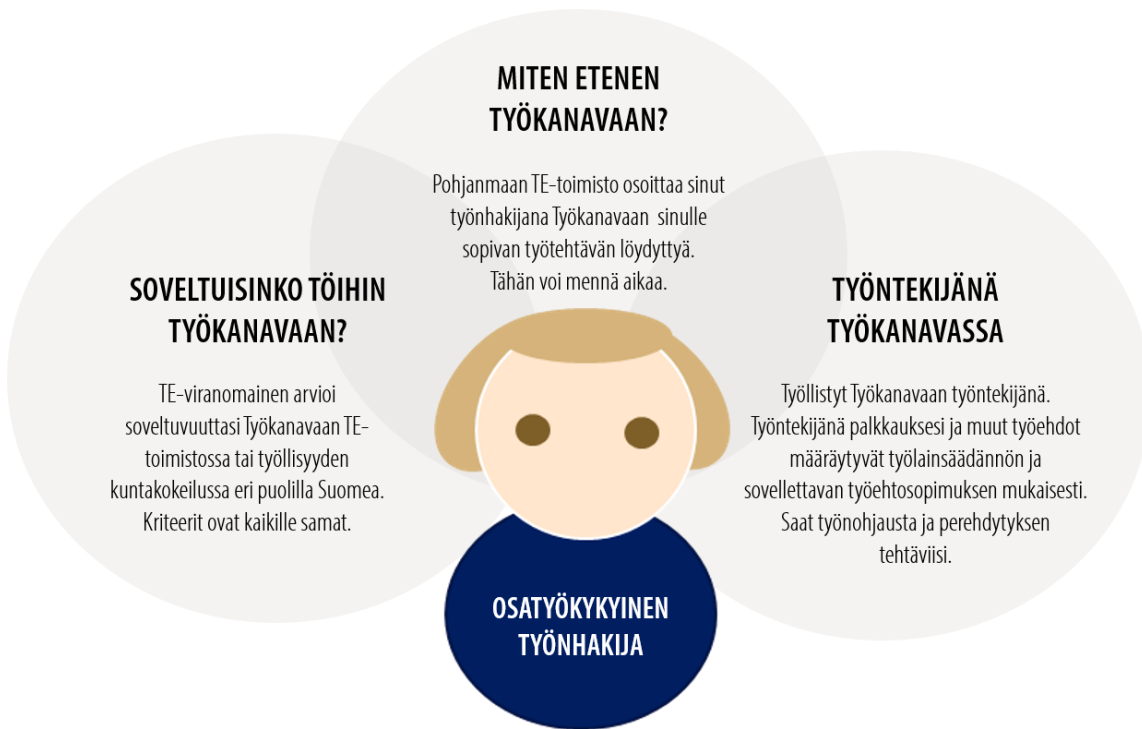
korvaaminen. Myös palkkaukseen liittyvät asiat eli julkisilla tuilla tasattava tuottavuuden korvaus tai riittävä yleinen palkkaustaso olivat tärkeiksi nostettuja asioita. (kuva 2.)



Kuva 2. Tärkeimmät julkisen sektorin ja järjestelmien tuet osatyökykyisen työntekijän palkkauksessa (Ala-kauhaluoma & muut 2017).

## 2.2 Ruotsin ja Suomen malli ja Ratko -menetelmä

Ruotsissa osatyökykyisten työllistymisen tueksi on vuonna 1980 perustettu Samhall, joka on valtakunnallinen organisaatio. Samhall -mallissa työnhakija saa henkilökohtaista ohjausta, valmennusta ja tukea työhön valmentajalta. Toiminnan perustana ovat toimivat yritysverkostot useilta toimialoilta, ja malli työllistääkin jatkuvasti jopa 20 000 osatyökykyistä henkilöä. (Lindberg 2018.) Suomessa vastaavaa mallia ei ole, mutta työkykyohjelman myötä vuonna 2022 Suomeen on perustettu työkanava oy (kuva 3). Työkanava on valtion omistama yhtiö, joka yhdistää vaikeimmassa asemassa olevia osatyökykyisiä työnhakijoita sekä työnantajia yrityksistä, järjestöistä, julkisyhteisöistä ja yksityisistä kuluttajista. Työkanavan ideana on palkata työntekijä Te-viranomaisen kautta ja välittää työvoimaa asiakkailleen eli työnantajille. Palkkauksesta, perehdytyksestä sekä työnohjauksesta vastaa työkanava. (Työkanava oy 2022.) Työkanavan toiminta on vielä alkuvaiheessa, ja ensimmäinen työntekijä on työllistynyt huhtikuussa 2023 (Työkanavan ensimmäinen työntekijä työllistyi kaupan alalle 2023).



Kuva 3. Osatyökykyisen työllistyminen työkanavaan (Työkanava oy 2022, Työkanava Oy 2023).

Hietala, Sippola, Riipinen, Lampinen ja Nevalainen (2015) avaavat katsauksessaan RATKO- mallia, joka kehitettiin, koska osatyökykyisten ja vammaisten kuntouttavat toimet onnistuivat huonosti saamaan heitä työhön. RATKO-mallia on kehitetty RAY:n rahoittamassa hankkeessa vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiössä nimellä ”RATKO - Eriyistä tukea tarvitsevan työnhakijan ja työtehtävän kohtaamisen mallintaminen”. Mallin ideana on koko työyhteisöstä lähtevä työn muokkaaminen. Käytännössä malli toteutuu pieninä työpaikalla toteutettavina työpajoina, jossa jokaisen osallistujan työnkuva pilkotaan osiin ja jätetään perustaksi vain ydinosoamisen sisältävät tehtävät. Ydinosoamisen ulkopuolelle jäävistä työtehtävistä räätälöidään uusi kokonaisuus uuden työntekijän vaatimuksiin sopivaksi. Malli sopii työnmuokkauksen lisäksi niin työhön palaamisen kuin työssä jaksamisen tukemiseen sekä rekrytointiinkin. (Esteetön rekrytointi on sujuvaa kaikille n.d.)

### 2.3 IPS- malli

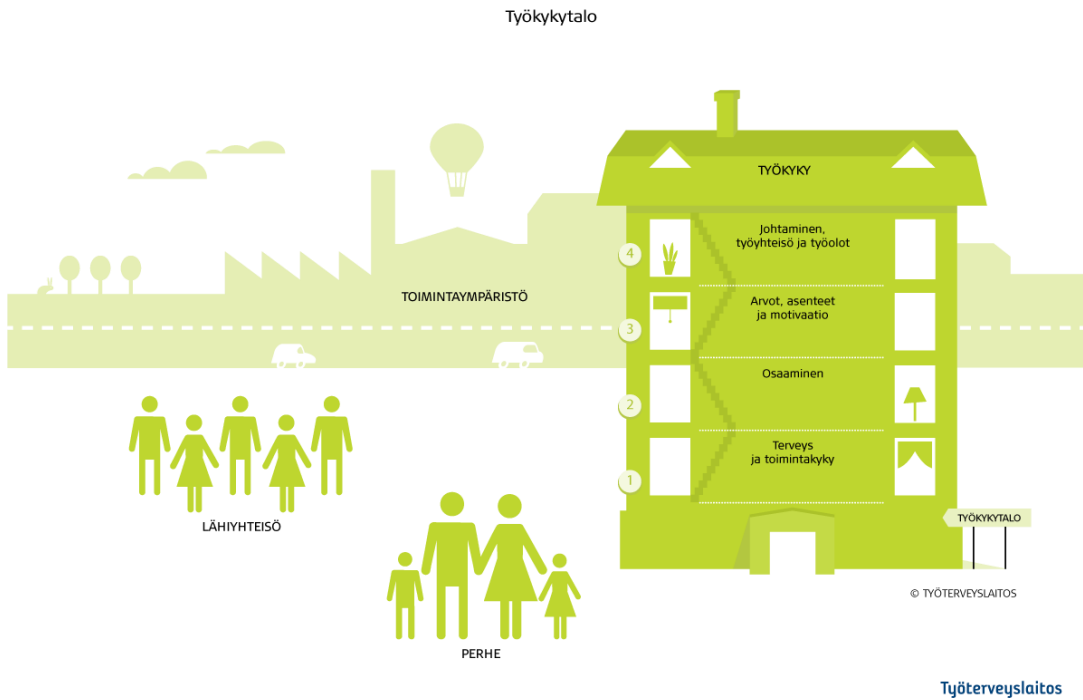
IPS eli Individual Placement and Support on vuonna 1970 yhdysvalloissa kehitetty työhönvalmennuksen malli mielenterveyskuntoutujien työllistymistä tukevien palveluiden tueksi. Suomessa IPS hanke on käynnissä 1.5.2020- 31.12.2024 ja toimii mielenterveyskuntoutujien työllistymisen tu-

kena, mutta sen on todettu soveltuvan lisäksi myös osatyökykyisille ja pitkäaikaistyöttömille, kehitysvammaisille sekä heikon kielitaidon omaaville maahanmuuttajille. Ideana on etsiä mielenterveyskuntoutujille työtä avoimilta työmarkkinoilta, ja sekä työhönvalmennus että kuntoutus tapahtuvat molemmat työpaikoilla. Mallissa sama työhön valmentaja toimii asiakkaan tukena palvelunalusta loppuun saakka. (Harkko, Lehto ja muut 2018.) Suomessa IPS- hankkeella on saatu vaikuttavia tuloksia. Maaliskuun lopussa 2023 palvelussa aloittaneista 42 prosenttia on raportoitu työllistyneen. (IPS – Sijoita ja valmenna! -kehittämishanke 2023.) Työn muokkauksen rinnalla henkilökohtaisella, yksilöllisesti tuotetulla työhön valmennuksella on siis tutkitusti vaikuttava rooli.

## **2.4 Osatyökyvyn ja työkyvyn määritelmät ja siihen liittyvät käsitteet**

Osatyökykyisyydelle ei ole olemassa yhtä ja sovittua yhtenäistä määritelmää. Se on laaja käsite, ja pitää sisällään niin pitkäaikaissairaat, vammaiset, vakavasta sairaudesta kuin erilaisista elämäntilanteista toipuvat henkilöt. Osatyökykyinen on henkilö, joka ei tavanomaisesti suoriudu työstään, eli työn vaatimukset eivät ole tasapainossa työntekijän yksilöllisten tekijöiden kanssa. Osatyökyky voi olla tilapäistä esimerkiksi vammasta tai sairaudesta johtuen, ja joskus se on myös pysyvää. Työkyky on aina yksilöllistä ja työkykyyn vaikuttaa terveyden lisäksi myös monet muut asiat. Esimerkiksi pitkäaikaistyötön voi olla osatyökykyinen. Pitkäaikaistyöttömyyden mukanaan tuomat mahdollisesti sosiaaliset syyt voivat johtaa osatyökyvyttömyyteen sairauden tai vamman lisäksi. (Työkykyinen, työkyvytön vai osatyökykyinen? 2021.)

Työterveyslaitos kuvaa työkykyä kerrostalon muodossa (kuva 4). Työkykyyn vaikuttaa niin yksilön terveys ja toimintakyky ja osaaminen, kuin arvot, asenteet ja motivaatiokin. Myös johtamisella, työyhteisöllä sekä työoloilla on merkityksensä yksilön työkykyyn. Näiden lisäksi myös lähiyhteisö sekä toimintaympäristö vaikuttavat kokonaisuuteen. Näiden kaikkien yhteensopivuus muodostaa työkyvyn. Työkykytalo toimii kaikkien kerrosten tukiessa toisiaan. (Työkyky n.d.)



Kuva 4. Työkykytalo. Työterveyslaitoksen kuvaus työkyvystä (Työkykytalo n.d).

## 2.5 Edellisen hallituksen työllisyysstrategian periaatteet

Yksi edellisen hallituskauden strategisista kokonaisuuksista oli ”luottamuksen ja tasa-arvoisten työmarkkinoiden Suomi”. Tämän kokonaisuuden päätavoite oli työllisyysasteen nosto 75 prosenttiin kun se hallitusohjelman alkaessa oli 72,4 prosenttia. Pienempiä tavoitteita oli neljä, joista ensimmäinen oli ”*aktiiviset toimet työllisyysasteen nostoon*”. Tämän tavoitteen suunniteltuja keinoja tavoitteiden saavuttamiselle olivat toimenpiteet työllisyyspalveluiden hallintoa sekä työllisyyspalveluja kehittämällä, työttömyysturvaa ja työttömyyspalveluita uudistamalla, yksityisen sektorin palkkatukea lisäämällä, kolmannen sektorin palkkatukea uudistamalla, kokeilulla pk-yritysten rekrytointituesta sekä yksinyrittäjän työllistämiskynnyksen alentamisella. Myös nuorten työllisyyden tukemisella sekä osatyökykyisille sekä erityistä tukea tarvitseville suunnattujen toimenpiteiden kehittämällä sekä osatyökyvyttömyyseläkkeen lineaarisen mallin luomisella pyrittiin saamaan tuloksia. Työllisyysasteen nostotavoite pyrittiin saavuttamaan kiinnittämällä huomiota vaikeammin työllistyvien asemaan. (Luottamuksen ja tasa-arvoisten työmarkkinoiden suomi n.d.)

Edellisen hallituksen aikana toimeenpantuja tai aloitettuja kokonaisuuksia ovatkin olleet muun muassa työllisyyspalveluiden siirto valtiolta kunnille (Te-palvelut 2024-uudistus n.d), Pohjoismaisen työvoimapalvelumallin käyttöönotto toukokuussa 2022 (Pohjoismainen työvoimapalvelumalli n.d) sekä palkkatukiudistus (Palkkatukiudistus yksinkertaistaa sääntelyä ja edistää heikommassa työmarkkina-asemassa olevien työllistymistä 2022).

## **2.6 Työkykyohjelma**

Edellinen hallitus tavoitteli omilla toimenpiteillään osatyökykyisten työllistymisen edistämistä. Yksi toimenpiteistä oli työkykyohjelma, josta työ – ja elinkeinoministeriö ja sosiaali- ja terveysministeriö vastaavat. Toimenpiteet ovat olleet käynnissä vuosina 2019–2023. Työkykyohjelma on muun muassa käynnistänyt erilaisia hankkeita, joiden avulla erilaisia toimintamalleja testataan käytännössä. Tarkoituksena on ollut etsiä ratkaisuja osatyökykyisten työllistymisen ongelmiin sekä työsäjäksämiseen, sekä työllistymisen nopeuttamiseen. Hallituksen tavoiteltu työllisyysprosentti on 75 prosenttia vuoteen 2025 mennessä (Työkykyohjelma. 2022).

Työkykyohjelman tavoitteena oli osatyökykyisten ja pitkäaikaistyöttömien työllistymisen helpottaminen, ja ohjelman aikana etsittiin ratkaisuja työllistymisen esteisiin sekä kehitettiin vaikuttavampia palveluja työkyvyn tukemiseksi. Konkreettisina tavoitteina oli muun muassa erilaisten palvelujen kehittäminen työnantajille rekrytointiesteiden helpottumiseksi sekä työpaikkojen syntymisen edistäminen myös osatyökykyisten ulottuville. (Työkykyohjelman tavoite oli parantaa osatyökykyisten työllisyyttä 2023.)

Yksi työkykyohjelman toimenpiteistä on ollut työkykykoordinaattoreiden määrän lisääminen TE-toimistoissa. Työkykykoordinaattoreiden työn tavoitteena vastata osatyökykyisten palvelutarpeisiin sekä yhteensovittaa erilaisia palveluja yli organisaatiorajojen (Työkykykoordinaattorien määrää lisätään. 2022).

## **3 Palkkatuki**

Tässä luvussa käsitellään palkkatukea sekä siihen luotua uudistusta, jolla tavoitellaan byrokratian vähenemisen myötä suurempaa käyttöä etenkin osatyökykyisten työnhakijoiden osalta. Luvussa

kuvataan myös yritysten roolia työnantajana sekä esitellään aiempia tutkimuksia palkkatukea koskien. Opinnäytetyön toimeksiantaja järvenpään kaupunki esitellään luvun lopuksi.

### **3.1 Palkkatuen sisältö ja ehdot**

Palkkatuki on työ- ja elinkeinotoimiston tai kuntakokeilun määrärahojen puitteissa myöntämä rahallinen korvaus työnantajalle. Tukea voidaan myöntää niin kokopäiväisiin ja toistaiseksi voimassa oleviin kuin määräaikaisiin työsuhteisiin. Yksilöllisen harkinnan mukaan myös osa-aikaisiin työsuhteisiin ja tutkintoon johtavaan oppisopimuskoulutukseen voidaan myöntää palkkatukea. (Palkkatukea työnantajalle työttömän palkkaamiseen n.d.)

Työntekijän palkan lisäksi tukea maksetaan sosiaaliturvaa ja vakuutuksia koskeviin lakisääteisiin kustannuksiin (Palkkatuki 2020; laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 2012/916, 7 luku). Työnantajana voi toimia yritys, yhdistys, säätiö, rekisteröity uskonnollinen yhdyskunta, seurakunta tai yksityinen kotitalous, ja korvaus maksetaan siitä, että se palkkaa pitkään työttömänä olleen tai osatyökykyisen työntekijän. Palkkatuen arvellaan kompensoivan työntekijän tuottavuutta, joka on alentunut sairauden, vamman tai pitkäaikaisen työttömyyden myötä. (Palkkatuki työttömän palkkauskustannuksiin 2022.) Lainsäädäntö (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 2012/916, 7 luku) rajaa valtion virastot ja laitokset ulos palkkatukityöllistäjien joukosta.

Palkkatukityöllistävälle työnantajalle on asetettu ehtoja, joiden on täytyttävä palkkatuen saamiseksi. Työnantajan on täytynyt hoitaa lakisääteiset veloitteensa, kuten verojen maksu. Työntekijälle työstä maksettavan korvauksen on mukailtava alan työehtosopimusta, tai sen puuttuessa oltava keskivertoisen palkan mukainen. Palkkatuki ei saa aiheuttaa muiden työntekijöiden suhteen ristiriitoja kuten irtisanomisia, lomautuksia tai osa-aikaistuksia. Muiden organisaatioiden tuotteiden tai palvelujen välille tuotu kilpailun vääristymä poistaa palkkatukioikeuden. (Palkkatuki työttömän palkkauskustannuksiin 2022.)

Myös palkkatukioikeuden saavalle työntekijälle on omat kriteerinsä. Työntekijän on oltava työ- ja elinkeinotoimistoon rekisteröitynyt työtön työnhakija. Lisäksi palkkatuen saamiseen vaaditaan pitkittynyt työttömyys tai jäljellä oleviin työvuosiin verrattaen korkea, kuudenkymmenen ylittänyt ikä. Palkkatukioikeus myönnetään työnhakijalle, jolla on ammatillisen osaamisen vajausta tai

vamma tai sairaus, joka alentaa työntekijän tuottavuutta. (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 2012/916, 7 luku.) Palkkatukioikeus sekä sen määrä ja kesto arvioidaan yksilöllisesti työ- ja elinkeinotoimiston tai kuntakokeilun asiakkaalle. Palkkatuen on oltava asiakkaalle toimivaksi arvioitu tuki työllistymiseen. Kriteerien täytyessä työnhakijalle voidaan antaa palkkatukikortti tai vaihtoehtoisesti kirjata palkkatukioikeus työllistymis- tai aktivointisuunnitelmaan. (Palkkatuki työttömän palkkauskustannuksiin 2022.)

### **3.2 Palkkatuen määrä ja kesto erilaisissa tilanteissa**

Palkkatuen määrää ja kesto arvioidaan tarvittavan enemmän ja pidempään silloin, kun työntekijällä on sairaus tai vamma, joka vaikuttaa työkykyyn. Sairauden tai vamman perusteella myönnetty palkkatuki voi olla kestoaltaan enintään 24 kuukautta ja määrittää 50 prosenttia palkkakustannuksista. (L 28.12.2012/916. 7 luku, 8 §.) Valtion talousarvion toimesta palkkatuelle määritellään vuosittain raja, joka on vuonna 2022 ollut enintään 1400 euroa kuukaudessa (Palkkatuki työttömän palkkauskustannuksiin 2022).

Siitosen ja Krögerin (2018,173) mukaan osatyökykyisille työntekijöille myönnettävän palkkatuen edellytyksiin kuuluu, että työntekijän tuottavuus työtehtäväänsä on vähentynyt vamman tai sairauden myötä. Myös työ – ja elinkeinoministeriön kuvaus (Palkkatukea työnantajalle työttömän palkkaamiseen n.d.) vastaa Siltasen ja Krögerin kertomaa. Työ – ja elinkeinoministeriö ohjaa palkkatuen kohdentamista myös työnantajan lisäresurssin sekä -ajan tarpeeseen osatyökykyistä tai pitkäaikaistyötöntä palkatessa (mts).

Pitkittyneen työttömyyden perusteella palkkatukea myönnetään puoleksi vuodeksi ja 30 prosenttiin palkkakustannuksista silloin, kun työttömyys on jatkunut alle 12 kuukautta. Vuoden määräajalle ja 40 prosentin palkkatuen saa, kun työntekijä on ollut työttömänä vähintään 12 kuukautta viimeisten neljäntoista kuukauden aikana. Silloin, kun työttömyys on jatkunut vähintään kaksi vuotta, on palkkatukea mahdollista saada kahden vuoden ajan. Määrällisesti tukea saa tuolloin 50 prosenttia ensimmäiseltä 12 kuukaudelta, ja 30 prosenttia sitä seuraavien 12 kuukauden ajalta. (Palkkatuki 2022.)

Yhdistysten osalta palkkatuki määräytyy hieman eri tavoin. Kun elinkeinotoimintaa harjoittamaton yhdistys työllistää alle 12 kuukautta työttömänä olleen työntekijän, on palkkatuki enintään 6

kuukautta ja 30 prosenttia. Vähintään vuoden työttömänä olleen henkilön työllistämiseen myönnetään 40 prosentin ja enintään 12 kuukauden palkkatuki. Vähintään kaksi vuotta työttömänä olleen henkilön palkkaamiseen myönnetään 100 prosentin palkkatuki, työajan ollessa enintään 65 prosenttia. Palkkatukea myönnetään ajallisesti enintään 12 kuukautta. (Työllistäminen palkkatuella yhdistyksille 2020).

### **3.3 Palkkatukiudistuksen periaatteet**

Edellisessä hallitusohjelmassa vuosina 2019–2023 valmisteltiin palkkatukiudistus, joka astuu voimaan 1.7.2023. Palkkatukiudistusta edelsi rajatuille kohderyhmäryityksille suunnattu rekrytointitukikokeilu (Osallistava ja osaava suomi 2019, lakiesitys lausunnoille: rekrytointituen vaikutuksia työllistämiseen selvitetään kokeilulla 2021). Kokeilu on käynnissä ajalla 1.3.2022- 31.12.2023. Rekrytointitukea maksetaan toteutuneiden palkkakustannusten perusteella ja 50 prosenttia työntekijöiden palkasta enintään 12 kuukauden ajan. Tuki on suunnattu erityisesti yksinyrittäjille ensimmäisen työntekijän palkkaamiseksi. Arviointi kokeilusta tehdään keväällä 2024. (Yksinyrittäjien rekrytointitukikokeilu 2022.)

Palkkatukiudistuksella tavoitellaan työllisyysasteen nousua. Tuen rajaus kohdistuu selkeämmin alentuneen työkyvyn omaaviin tai muutoin epäedullisemmassa asemassa oleviin työnhakijoihin. Palkkatuen määrä on alentuneen työkyvyn mukaan 70 prosenttia palkkakustannuksista, kun ammatillisen osaamisen puutteiden perusteella palkkatukea myönnetään 50 prosenttiin palkkakustannuksista. Palkkauksen sivukuluja ei enää kateta palkkatuella. Palkkatuen kesto on uudistuksessa rajattu enintään kymmeneen kuukauteen riippuen työttömyyden kestosta ennen palkkatukea. Palkkatukiajan jatkaminen helpottuu uudistuksen myötä, ja alentuneen työkyvyn omaavien työsuhde palkkatuella voi jatkua ilman jäähyäikää. Ammatillisen osaamisen puutteiden perusteella palkkatuella voi palkata saman työntekijän uudelleen kolmen vuoden kuluttua edellisen palkkatukijakson päättymisestä. Yli 55-vuotiaiden työllistymisen edistämiseksi käyttöön tulee uusi, yli 55 vuotta täyttäneiden työllistämistuki, joka kattaa 70 prosenttia palkkauskustannuksista ja myönnetään enintään 10 kuukauden ajalle. Sadan prosentin tuet ja edellytykset pysyvät ennallaan. (Palkkatuen uudistus voimaan heinäkuun alusta lähtien 2023.)

### 3.4 Palkkatuen vaikuttavuus

Valtiontalouden tarkastusviraston selvityksessä on vertailtu palkkatuen vaikutuksia eri kohderyhmiin Pohjoismaissa. Päällysaho (2020) kertoo, että palkkatuen vaikuttavuutta osatyökykyisten työllistymiseen on tutkittu melko niukasti, ja olemassa oleva tutkimustieto on suhteellisen vanhaa. Kansainvälisestä kirjallisuudesta esiin on kuitenkin noussut erityisesti Tanskaan 1998 luotu joustotyömalli, jossa osatyökykyinen voi saada täyttä palkkaa ja työnantaja taas palkkatukea koko työsuhteen ajalle. Vuonna 2002 joustotyömalliin tulleiden muutosten myötä kuntien sekä yritysten tuki pysyi ennallaan, mutta valtion palkkatukea vähennettiin. Tuloksena valtion työnantajien joustotyön tuen käyttö väheni, kun se taas kunnissa lisääntyi. (mts.)

Osatyökykyisten työvoimapolitiittisia vaikutuksia on Päällysahon (2020) raportin mukaan haastavaa vertailla maiden välillä olevien järjestelmäerojen vuoksi, sekä erityisesti siksi, ettei Suomesta juuri löydy työvoimapalveluja suoraan osatyökykyisille suunnattuna. Selvityksen jälkeen työvoimapalveluihin onkin tehty muutoksia edellisellä hallituskaudella käyttöön otetun työkykyohjelman myötä. ELY-keskuksen ja Te-palvelujen yhdessä luotsaamat kahdeksan alueellista palvelupilottia keskittyivät erityisesti osatyökykyisten aseman parantamiseen vuosina 2021–2022. Työkykykoordinaattoreiden koulutus laajentui kahdeksaan ammattikorkeakouluun syksyllä 2021 (Työkykykoordinaattoreiden koulutus alkaa ammattikorkeakouluissa 2021). Te- toimistoihin työkykykoordinattoreiden tehtäviä on lisätty ja lisätään edelleen osatyökykyisten työllistymisen tueksi. Tämän lisäksi Suomeen on vuonna 2022 perustettu Valtion erityistehtäväyhtiö Työkanava (Työkanava yhdistää työn ja kyvyn n.d), jonka tehtävänä on välittää osatyökykyisten työpanosta yrityksiin.

### 3.5 Yritykset työllistäjinä

Yritysten rooli työllistäjänä on merkittävä. Yrityspalvelut 2024+ selvitysraportin (Kleemola, Kallio & muut 2022) mukaan yritykset työllistävät noin 1,5 miljoonaa ihmistä. Selvitysraportissa todetaan, että yrityksistä yli 90 prosenttia on pieniä alle 10 henkilöä työllistäviä yrityksiä. Yksinyrittäjien määrä on lähes tuplaantunut kymmenen vuoden aikana, ja yrityksistä näitä on miltei 200 000 kappaletta. 10–49 henkilöä työllistäviä yrityksiä on noin 17 000, ja 50–250 henkilöä työllistäviä noin 3200 kappaletta. (mts.)

Vuorento ja Terävä (2014, 77–78) toteavat kirjallisuuskatsauksessaan sekä haastattelututkimuksessaan, että usein osatyökykyisiä palkkaava yritys kokee hoitavansa tällä omaa osaansa yhteiskuntavastuustaan ja omaavan lisäksi jonkinlaisen kosketuspinnan tai ymmärryksen osatyökykyisyyteen. Vuorenon ja Terävän mukaan etenkin isompien yritysten rekrytoinnin haasteena on usein myös suurten eläkemaksujen pelko työkyvyttömyydestä johtuvan eläkevastuun myötä, mutta pieniä yrityksiä tällaiset eläkemaksut eivät koske (mts). Vuorento ja Terävä toteavat, että pienillä yrityksillä onkin tärkeä rooli osatyökykyisten työllistämisessä. Pienissä yrityksissä on Vuorenon ja Terävän kertoman mukaan usein myös runsaasti osa-aikaista työtä ilman tekijöitä, koska osa-aika-työhön työllistäminen on yleisestikin haastavaa. Yritysten sisällä oleva tieto erilaisista osatyökykyisten työllistämisen tukimuodoista on kuitenkin niukkaa. Pienet yritykset ovat haastattelututkimuksen mukaan osatyökykyisiä työllistäessään hyötyneet ulkopuolisesta tuesta, joka on konkretian tasolla ollut muun muassa apua rekrytoinnissa ja työvalmentajan tukea työpaikalla. (Vuorento & Terävä 2014, 85–86).

### **3.6 Toimeksiantajan kuvaus**

Järvenpää on kasvava, muuttovoittoinen kaupunki Keski-uudellamaalla. Asukkaita kaupungissa on vuoden 2021 tilaston mukaan 45226 (Järvenpää lukuina n.d) ja väestönkasvun odotetaan saavutettavan 60 000 asukasta vuoteen 2040 mennessä (Väestönkasvu 2020,7). Työttömien osuus asukasluvusta on noin 5200. Yrityksiä kaupungissa on noin 3000, josta pieniä ja keskisuuria on noin 2700 kappaletta. Uusia yrityksiä houkutellessaan kaupunkiin muun muassa yrityksille kaavoitetuilla yritystonteilla, jotka ovat helposti saavutettavissa sijaitessaan moottoritien sekä rautatieaseman välittömässä läheisyydessä. (Business Järvenpää n.d; Elinkeinot ja yrittäjyys n.d.)

Järvenpään kaupunki on työllisyyden saralla määritellyt tärkeimmiksi tehtävikseen tukea yrittäjiä sekä ylläpitää yhteistyötä paikallisten sekä uusien yritysten ja verkostojen kanssa. Kaupungin tärkeimpiä sidosryhmiä ovat naapurikuntien lisäksi oppilaitos Keuda, paikallinen kehittämissyhtiö Keski-Uudenmaan Kehittämiskeskus Oy, Uudenmaan liitto sekä yrittäjäyhdistys Järvenpään yrittäjät ry. (Elinkeinot ja yrittäjyys n.d.)

Järvenpään kaupungin työllisyyden edistämisen menetelmiin kuuluu muun muassa työllistämisehdon soveltaminen kaupungin julkisissa hankinnoissa aina, kun se katsotaan tarkoituksenmukaiseksi keinoksi edistää työttömien kuntalaisten työllistymistä. Työllistämisehto on vielä verroin vähäisesti

Suomessa käytetty, mutta on vakiintumassa osassa kuntia. Työllistämisehto (Työllistymisen vauhdittaminen julkisilla hankinnoilla 2023) on ehto, joka sisällytetään tarjouspyyntöön ja hankintasopimukseen julkisissa hankinnoissa. Ehto velvoittaa sopimuskumppania työllistämään heikommassa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä (Kokemuksia työllistämisehdon käytöstä julkisissa hankinnoissa 2022).

## **4 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset**

Tämän kuntoutuksen ohjauksen opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa palkkatukityöllistämisen tämänhetkinen tilanne järvenpääläisissä yrityksissä, sekä selvittää yrittäjien kokemuksia ja toiveita tulevaisuuden tuen tarpeista osatyökykyisten työllistämässä ja palkkatukityöllistämässä. Tavoitteena oli tuoda tietoa tuentarpeista yrittäjiltä järvenpään kaupungille. Tieto voi auttaa järvenpään kaupunkia kehittämään yritysyhteistyötä sekä yrittäjien osatyökykyisten työllistämistä helpottavia palveluja, jonka myötä myös osatyökykyisten työllistyminen voi helpottua. Lähtökohdiana ja tutkimusongelmana oli selvittää osatyökykyisten heikkoa työllistymistä yrittäjien näkökulmasta. Konkreettisia tutkimuskysymyksiä oli kaksi, eli 1. Kuinka Järvenpään yrittäjät käyttävät palkkatukea osatyökykyisten palkkaamisessa tällä hetkellä? 2. Kuinka yrittäjät arvioivat erilaisten tukimuotojen vaikutusta yrityksen valmiuteen osatyökykyisen työntekijän palkkaamiseksi?

## **5 Toteutus**

### **5.1 Tutkimukseen valmistautuminen ja yhteistyösopimus**

Opinnäytetyön lähtökohtana on tutkimusongelman määrittely. Tutkimusongelma ohjaa opinnäytetyöprosessia. Aihetta ja tutkimusongelmaa pohtiessa on oman motivaation ja mielenkiinnon lisäksi hyvä kiinnittää huomiota myös aineiston saatavuuteen, aiheen tuntemukseen sekä tarvittavien menetelmien hallintaan liittyviä asioita tutkimusongelman ratkaisemiseksi. (Kananen 2015, 41.) Tämän opinnäytetyön lähtökohdaksi muotoutui osatyökykyisten heikko työllistyminen yrittäjien näkökulmasta.

Aiemmista kuntoutuksen ohjaajan opintoihin liittyvistä harjoitteluista erityisesti mielenkiinnon kohteeksi olivat nousseet vaikeammin työllistyvien asiakkaiden tilanteet sekä halu ymmärtää työllistymisen vaikeuksien taustalla olevia syitä syvemmin. Työllistymisessä oleellisina osapuolina on

sekä työllistyvä että työllistäjä, ja tässä opinnäytetyössä kuullaan erityisesti työllistävän osapuolen ajatuksia. Opinnäytetyötä suunniteltaessa kesällä 2022 oli silloisella hallituksella suunnitteilla palkkatukiudistus (Palkkatukea työnantajalle työttömän palkkaamiseen n.d). Palkkatuki on usein osatyökykyisen väylä työelämään, joten oli luontevaa liittää palkkatuki mukaan opinnäytetyöhön. Työ rajattiin aluksi pitkäaikaistyöttömien sekä osatyökykyisten palkkatukityöllistämiseen yrittäjien näkökulmasta, mutta myöhemmin aihetta rajattiin lisää. Lopullinen rajaus määritettiin osatyökykyisten työllistämiseen sekä työllistämiseen liittyviin tukiin yrittäjän näkökulmasta.

Ensimmäiseksi tutustuttiin Järvenpään yrityskantaan. Selvisi, että Järvenpään kaupungin yrityshakemiston (Yrityshaku n.d) perusteella alueella toimii 3655 yritystä, jotka ovat henkilöstömääriltään jakautuneet seuraavasti: 0–4 henkilöä työllistäviä yrityksiä on 1771 kappaletta, 5–9 henkilöä työllistäviä 166, 10–19 työllistäviä 77, 20–49 työllistäviä 39, 50–99 työllistäviä 11, 100–249 työllistäviä 3 ja 250–499 työllistäviä yrityksiä Järvenpäästä löytyy 4 (mts).

Seuraavaksi aiheesta keskusteltiin Järvenpään kaupungin osaamis- ja työllisyyspalveluiden päällikön sekä kaupungin yrityspalvelupäällikön kanssa, jotka antoivat kyselyn toteuttamiseen käytännön vinkkejä. Tarkoituksena oli luoda järvenpäässä toimiville yrittäjille suunnattu kysely, joten asiantunteva apu yritysnäkökulmaan oli tervetullutta. Aiheen luonnostelun ja alustavan kyselyrunгон hahmottelun jälkeen opinnäytetyöstä tehtiin yhteistyösopimus jyvaskylän ammattikorkeakoulun ja järvenpään kaupungin osaamis- ja työllisyyspalveluiden päällikön kanssa. Yrityspalvelupäällikön kanssa sovittiin toimintatavoista ja kyselyn toimittamisesta yrittäjille järvenpään kaupungin sähköisen yrityskirjeen mukana. Yrityspalvelupäällikkö toi omia huomioitaan kyselyn rakentamiseen yritysten kannalta, jonka pohjalta opinnäytetyöhön liittyvän kyselyn tarkempi käytännön valmistelu alkoi.

## **5.2 Kohderyhmä ja menetelmät**

Tarkoituksena oli löytää osatyökykyisten työllistymistä helpottavia keinoja. Tässä haluttiin kuulla työnantajien näkökulmaa osatyökykyisten työllistämistä. Kyselytutkimuksen kohderyhmäksi valikoitui yrittäjät, ja tarkemmin rajausta kohdennettiin järvenpäässä toimiviin yrittäjiin. Kyselyn välittämisen sovittiin tapahtuvan kaupungin yrityspalvelupäällikön kautta. Vastaajille kysely lähti sähköisessä Business Järvenpää -yrityskirjeessä.

Tutkimuksia toteutetaan usein kvantitatiivisin tai kvalitatiivisin menetelmin. Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus kuvaa tutkittavaa kohdetta sanoin ja lausein sekä pyrkii täydelliseen ymmärrykseen. Tavoitteena on kuvata, ymmärtää sekä tulkita ilmiötä. Aineistonkeruumenetelminä voivat toimia erilaiset dokumentit, haastattelut sekä teemahaastattelut. Laadullisen tutkimuksen lopputuloksena pyritään löytämään vastaus suurimpaan kysymykseen: mistä tässä on kyse? (Kananen 2014, 16–17.)

Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus pyrkii kuvaamaan tutkittavaa kohdetta tarkoilla numeerisilla vastauksilla ja tilastoilla. Kysely tehdään usein tutkimuslomakkeen avulla, jossa kysymykset ovat tarkoin rajattuja ja perustuvat edeltävän ilmiön hyvään tuntemukseen ja teorioihin. (Kananen 2015, 197–198.)

Opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena, jota täydennettiin myös laadullisen tutkimuksen menetelmin. Kvalitatiivinen osuus kohdentui käytännössä kyselytutkimuksen avoimiin kysymyksiin. Opinnäytetyön kysely päädyttiin toteuttamaan anonymilla kyselylomakkeella. Toteutustavaksi muotoutui verkkokysely webropol -alustalla. Kysely kohdistettiin Järvenpään alueella toimiviin yrityksiin. Yritysten kokoa, alaa tai työntekijämäärää ei rajattu tiedostaen yrittäjien kiireinen arki ja mahdollinen vastausmäärien vähyys. Kyselyn laatimiseen varattiin ja käytettiin runsaasti aikaa ja siitä pyrittiin rakentamaan helposti ja nopeasti vastattava, yrittäjäystävällinen versio. Kysely koostui pääosin valinta- ja monivalintakysymyksistä, joita täydennettiin avoimilla kysymyksillä, jotka eivät olleet pakollisia.

### **5.3 Aineiston keruu ja kuvaus**

Aineisto kerättiin webropol -kyselyllä, joka toimitettiin yrittäjille sähköisessä Business Järvenpää - uutiskirjeessä. Kyselyn liitteeksi laadittiin saate, jossa kuvataan tutkimuksen tavoite ja tarkoitus. Kyselylomake oli puolistrukturoitu ja käsitti 15 kysymystä, joista 3 oli avoimia kysymyksiä. Kysymyksistä 3 oli monivalintakysymyksiä, joita vastaaja pystyi halutessaan täydentämään myös tekstillä. Kysymyksistä pakollisia oli 12. Avoimet kysymykset olivat vapaaehtoisia, koska kysely pyrittiin muodostamaan helposti ja nopeasti vastattavaksi. Avoimilla kysymyksillä kartoitettiin sitä, millaisiin tehtäviin palkkatuettu työntekijä sijoittui, jos siitä oli kokemusta. Avoimilla kysymyksillä kartoitettiin myös sitä, millaisia työtehtäviä yrityksissä arvioitiin voitavan räätälöidä sekä näkemyksiä

siitä, millaisia tukimuotoja työntekijän työllistämiseen liittyvästä palveluvalikoimasta toistaiseksi puuttuu. Tilaa jätettiin myös avoimille kommenteille.

Kysymykset oli luokiteltu ryhmiin: esitiedot, kokemukset palkkatuesta sekä tukimuotojen vaikutus työllistämiseen. Kysely alkoi taustakysymyksillä, joissa kysyttiin yritysmuoto, yrityksen toimiala sekä yrityksen koko työntekijämäärinä. Toimialat tutkimukseen saatiin tilastokeskuksen laatimalta listalta (Tilastokeskus 2018). Taustatiedoilla pyrittiin selvittämään sitä, onko yritysmuodolla, yrityksen koolla tai toimialalla vaikutusta yrityksen kokemuksiin ja näkemyksiin.

Seuraavat kysymykset käsittelivät yritysten yleistä tietoutta palkkatuesta. Tarkoituksena oli selvittää, millaiseksi yritykset kokivat tietotasonsa ja kuinka he kokivat saatavissa tiedon riittävyden tukitoimia koskien. Kyselyssä kartoitettiin myös yrittäjien kokemuksia siitä, oliko palkkatuen käytöstä kokemuksia, millaisiin tehtäviin työntekijä sijoittui ja mikä oli palkkatuen merkitys työllistämässä. Selvitettiin myös sitä, jatkuiko työsuhde palkkatukiajan jälkeen. Tällä kysymyksellä pyrittiin selvittämään yritysten palkkatuen käytön strategisuutta. Oleellinen kysymys oli myös se, oliko yritysten ajatus palkkatukityöllistämisestä mahdollisesti muuttunut kokemuksen tai kokemusten myötä.

Kyselyn kolmas osa koski erilaisia työllistämisen tukimuotoja suhteessa yritysten työllistämiskäytäntöihin. Vastaajilta selvitettiin ensin tietoutta työolosuhteiden järjestelytuesta sekä tuen saamisen vaikutusta yritysten työllistämispäätökseen. Vastaukset kerättiin Likertin asteikkoa hyödyntäen, jossa numero 1 oli merkitykseltään *”ei ollenkaan”* ja 5 oli merkitykseltään *”paljon”*.

Likertin asteikkoa hyödynnettiin myös erilaisten tukimuotojen arvioinnissa. Selvitettiin sitä, kuinka yritykset arvioivat erilaisten tukimuotojen vaikutuksia osatyökykyisen työllistämismahdollisuuteen. Asteikolla 1 – ei vaikutusta ja 5 - vaikutus olisi suuri. Vastausten perusteella pyrittiin saamaan tietoa siitä, millaisesta tuesta järvenpäläiset yrittäjät arvioivat hyötyvänsä niin, että osatyökykyisten työllistämiskynnys madaltuisi.

Valmis kyselylomake testattiin yhdellä yrittäjällä sekä TE-palveluiden työkykykoordinaattorilla, ja näiden huomioiden pohjalta lomakkeen kysymyksiä muotoiltiin hieman uudelleen. Testauksen jälkeen kyselylinkki lähetettiin saatteen kera yrityspalvelupäällikölle, joka julkaisi kyselyn Business

Järvenpään sähköisessä uutiskirjeessä. Lisäksi Järvenpään kaupungin sosiaalisen median sivusto jakoi kyselyn yrittäjille vastattavaksi.

Vastausaikaa annettiin kaksi viikkoa. Vastauksia odotettiin saapuvan noin kaksikymmentä kappaletta. Saapuneiden vastausten määrä jäi niukaksi paikallisten yritysten määrään nähden. Opinnäytetyön lopullinen aineisto muodostui kahdeksasta vastauksesta. Business Järvenpään yrityskirje kohdentuu Järvenpään yrittäjät ry:n jäsenille. Yrityshakemiston (yrityshakemisto n.d) mukaan Järvenpään yrittäjät ry:hyn kuuluu 436 yritystä. Näin ollen vastausprosentti oli 1.83.

## 5.4 Aineiston analyysi

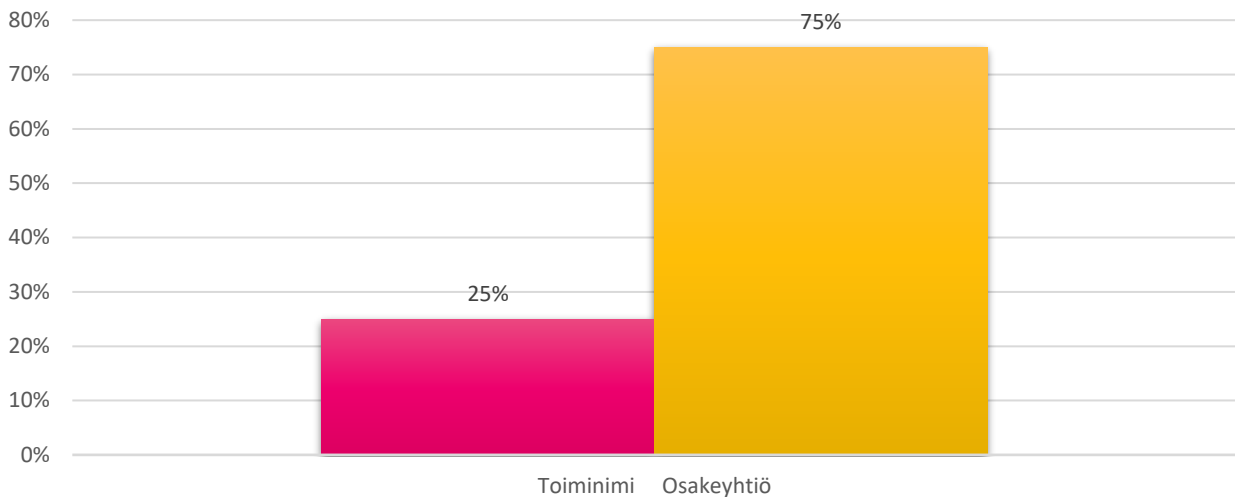
Kyselyllä tuotettua tietoa kutsutaan opinnäytetyön aineistoksi. Analysointi aloitettiin tutustumalla kerättyyn aineistoon ja tarkastamalla löytyykö aineistosta mahdollisesti poistettavia tunnistetietoja. Tunnistetietoja ei aineistosta löytynyt, joka vähensi työmäärää. Seuraavaksi aineisto luettiin kokonaan läpi, jonka jälkeen siirryttiin tarkastelemaan aineistoa tarkemmin. Aineisto ryhmiteltiin ensin määrällisiin ja laadullisiin kysymyksiin ja vastauksiin. Aineiston laadullinen osuus koostui avoimien kysymysten vastauksista. Seuraavaksi aineisto jaettiin kolmeen ryhmään eli taustatietoihin, palkkatukeen sekä osatyökykyisten työllistämiseen. Tämän jälkeen aineisto käytiin läpi ryhmä ja kysymys kerrallaan. Vastaukset muunnettiin prosenteiksi helpompaa verrattavuutta varten. Aineisto havainnollistettiin taulukoiksi excel-ohjelmistoa hyödyntäen ja ryhmiteltiin vastaukset palkkatukea koskeviin sekä osatyökykyisten työllistämisen tukimuotoihin, tutkimuskysymyksiä silmällä pitäen. Tuloksia arvioitiin teoriapohjaan verraten.

## 6 Tulokset

Kyselyllä haluttiin määrällisten tutkimusmenetelmien keinoin selvittää järvenpääläisten yrittäjien kokemuksia, valmiuksia sekä tukitarpeita osatyökykyisen työntekijän työllistymisen edistämiseksi. Tässä osiossa vastataan kahteen asetettuun tutkimuskysymykseen, eli 1. kuinka Järvenpäässä toimivat yrittäjät kuvasivat käyttäneensä palkkatukea osatyökykyisten palkkaamisessa tällä hetkellä, ja 2. kuinka yrittäjät arvioivat erilaisten tukimuotojen vaikutusta yrityksen valmiuteen osatyökykyisen työntekijän palkkaamiseksi. Luvun aluksi kuvataan vastaajien taustatiedot.

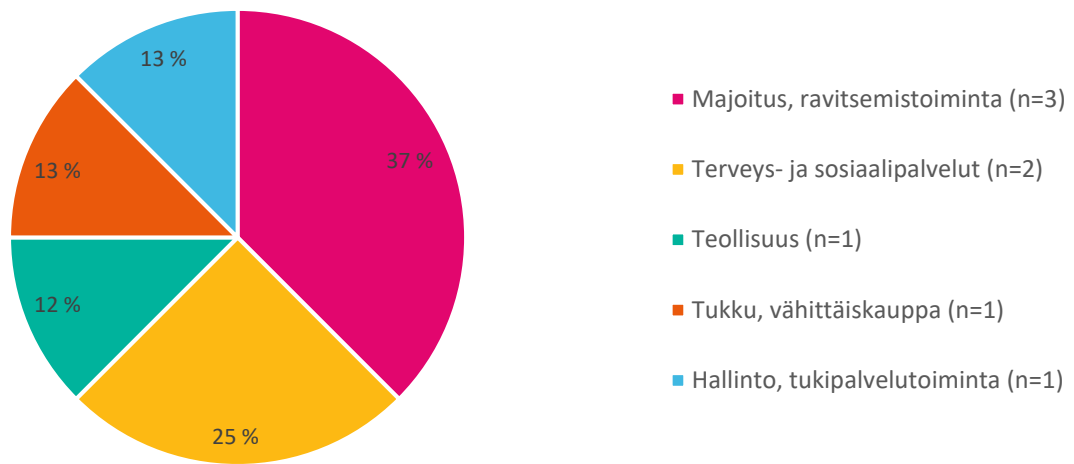
## 6.1 Vastaajien taustatiedot

Kyselyyn vastasi kahdeksan yrityksen edustajaa, joista jatkossa käytetään käsitettä vastaaja. Vastaajien yritysmuoto painottui osakeyhtiötaustaan. Vastaajista eniten eli 75 prosenttia (n=6) ilmoitti yritykseen osakeyhtiön ja 25 prosenttia (n=2) vastaajista edusti toiminimeä tai yksityistä elinkeinonharjoittajaa (kuvio 1).



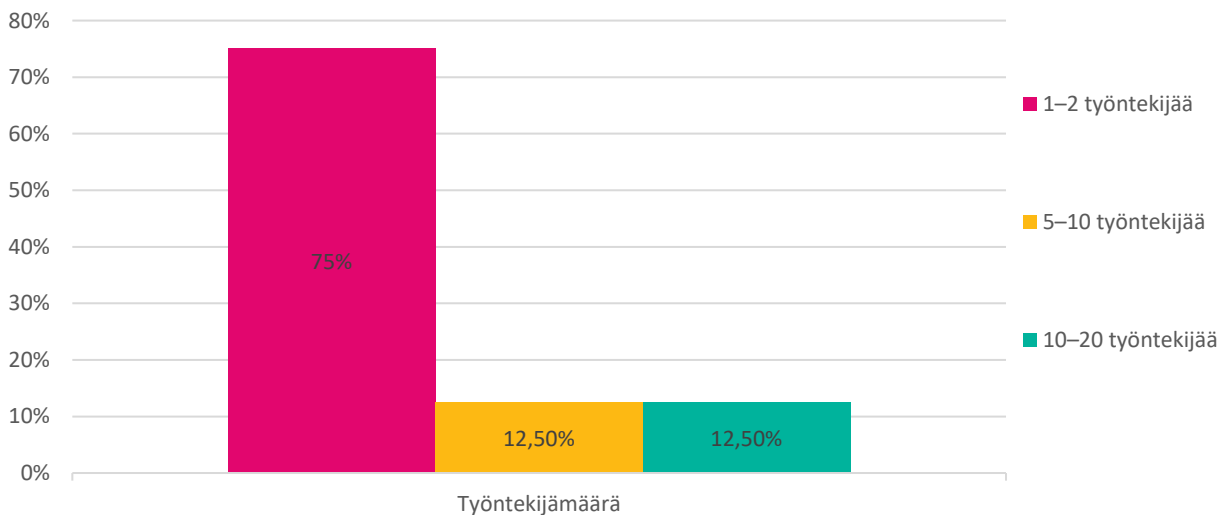
Kuvio 1. Vastaajien (n=8) yritysmuoto prosentteina.

Vastaajista suurin osa eli 37,5 prosenttia (n=3) ilmoitti toimialakseen majoitus- ja ravitsemistoiminnan. Kaksi vastaajaa (25 %) edusti terveys- ja sosiaalipalveluja. Yksi vastaajista (12,5 %) edusti teollisuuden, tukku ja vähittäiskaupan sekä yksi (12,5 %) hallinto- ja tukipalvelutoiminnan yritysedustajia (kuvio 2).



Kuvio 2. Kyselyyn vastanneiden (n=8) ilmoittamat toimialat prosentteina.

Kyselyssä yritysten kokoa mitattiin työntekijämäärinä. Valtaosa eli 75 prosenttia (n=6) vastaajista kertoi yrityksessä työskentelevän yksi tai kaksi työntekijää. Vastaajista yksi (12,5 %) kertoi työntekijämääräkseen 5–10 työntekijää, ja yksi (12,5 %) 10–20 työntekijää (Kuvio 3).



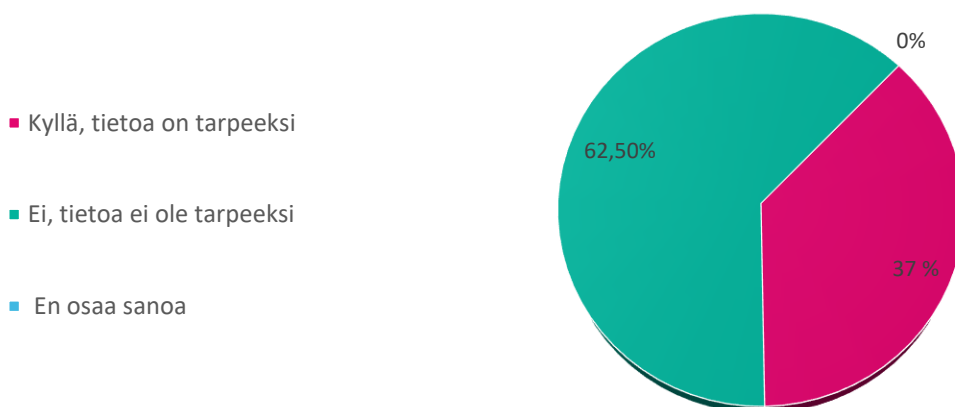
Kuvio 3. Vastaajien ilmoittama yrityksen koko työntekijämäärinä ja prosentteina.

## 6.2 Vastaajien kuvaukset työllistämisen tuista ja niiden käytöstä

Seuraavissa alaluvuissa kuvataan vastaukset ensimmäiseen tutkimuskysymykseen, eli kuinka Järvenpäässä toimivat yrittäjät kuvasivat käyttäneensä palkkatukea osatyökykyisten palkkaamisessa tällä hetkellä.

### 6.2.1 Vastaajien tietous työllistämisestä

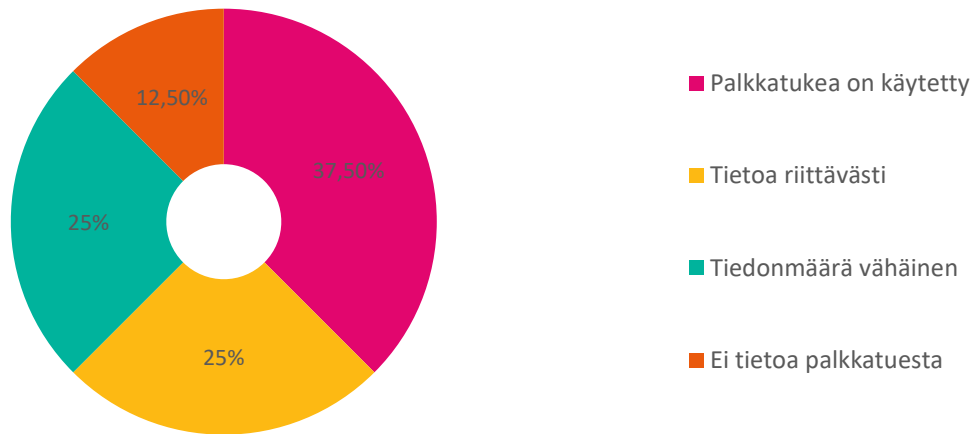
Vastaajilta kysyttiin heidän kokemaansa yleistä tietoutta palkkatuesta ja muista työllistämisen tuista. Kysymyksellä tiedusteltiin yrittäjien näkemystä siitä, millainen heidän mielestään on yleinen tiedon saatavuus työllistämisestä ja siihen saatavissa olevista tuista. Vastaajista 62,5 prosenttia (n=5) kertoi saatavissa olevaa tietoa olevan liian vähän, ja 37,5 prosenttia (n=3) kertoi kokevansa tietoa olevan tarpeeksi (kuvio 4).



Kuvio 4. Vastaajien (n=8) ilmoittama tietous työllistämisen tuista prosentteina.

### 6.2.2 Vastaajien tämän hetkinen tietous palkkatuesta

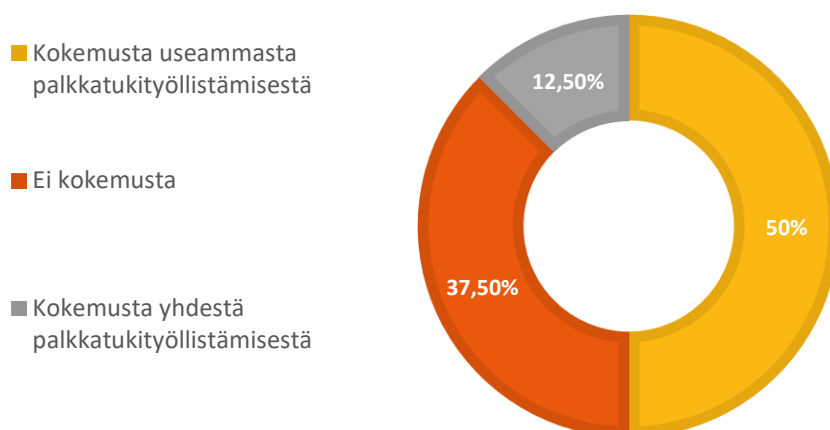
Seuraava kysymys koski yritysten tämänhetkistä tietoutta palkkatuesta. Kokemusta palkkatuen käytöstä oli kolmella (37,5 %) vastaajalla, ja kaksi (25 %) vastasi tietoa palkkatuesta olevan riittävästi. Kaksi vastaajaa (25 %) kertoi tietoutensa palkkatuesta olevan vähäinen. Vain yksi vastaajista (12,5 %) kertoi, ettei palkkatuesta ole tietoutta (kuvio 5).



Kuvio 5. Vastaajien (n=8) tietous palkkatuesta prosentteina.

### 6.2.3 Vastaajien kokemus palkkatukityöllistämisestä

Vastaajista 50 prosenttia (n=4) eli puolet kertoi omaavansa kokemusta palkkatuella työllistämisestä useamman työntekijän osalta. 37,5 prosenttia (n=3) vastaajista kertoi, ettei heillä ole palkkatuesta omaa kokemusta lainkaan. Yksi vastaaja (12,5 %) kertoi kokemusta olevan yhden työntekijän palkkaamisesta palkkatuella (kuvio 6).



Kuvio 6. Vastaajien (n=8) kokemus palkkatukityöllistämisestä prosentteina.

#### 6.2.4 Palkkatuetun työntekijän sijoittuminen työtehtäviin.

Seuraava kysymys oli suunnattu niille yrittäjille, joilla oli kokemusta palkkatukityöllistamisestä. Kyselyssä tiedusteltiin, millaisiin tehtäviin palkkatuettu työntekijä sijoittui. Kyseessä oli avoin kysymys, johon vastaaminen oli vapaaehtoista. Kysymykseen vastasi viisi yrittäjää. Vastausten perusteella palkkatuella palkattiin sekä avustaviin töihin kuten keittiötyöhön tai nettikauppaharjoitteluun, mutta myös ammatillisiin työtehtäviin kuten kokin ja leipurin, asiakaspalvelun, sähkö- tai ilmalämpöpumppuasentajan työtehtäviin. Myös pakkauslinjalle, toimistosihteerin tai myymälän myyjän ja markkinoinnin työtehtäviin oli palkkatukityöllistetty. Kysymys keräsi seuraavanlaisia vastauksia.

*”Keittiötyö, kokki leipuri”*

*”Normaaliin yrityksen työtehtäviin ilman rajoituksia”*

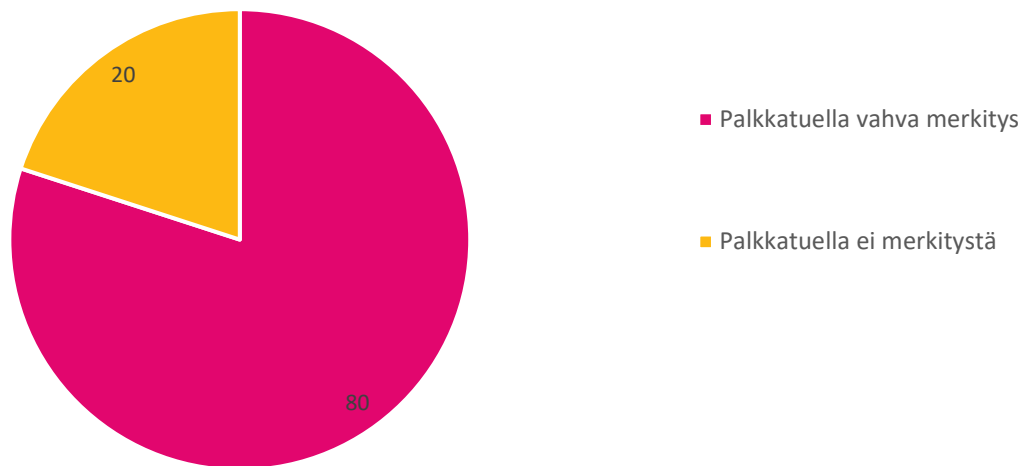
*”Aspa”*

*”sähköasennus, ilp-asennus, tstoihteeri, nettikauppaharjoittelija, myymälän myyjä, markkinointi”*

*”pakkauslinjalle”*

#### 6.2.5 Palkkatuen merkitys palkkaamispäätöksessä

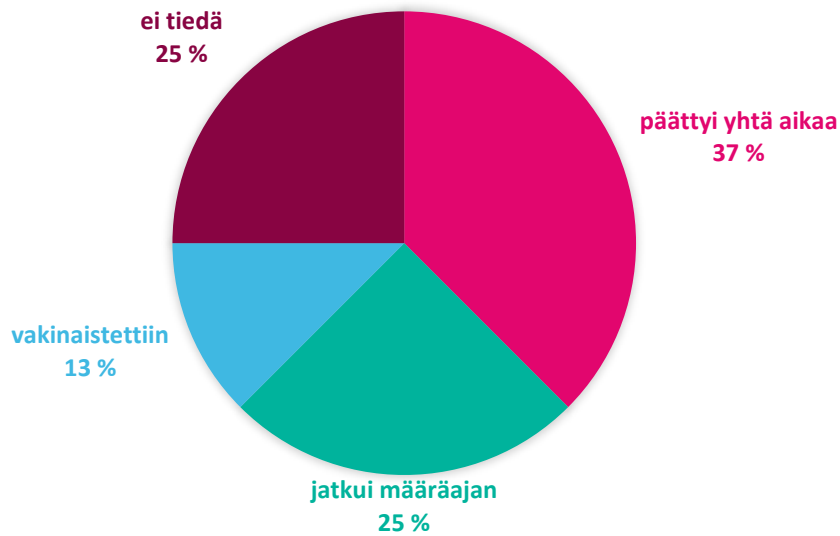
Seuraavaksi kysymyksessä tiedusteltiin sitä mikä oli palkkatuen merkitys palkkaamispäätökseen. Myös tämä kysymys oli suunnattu niille vastaajille, joilla oli kokemusta palkkatukityöllistamisestä. Vastaajia oli viisi. 80 prosenttia vastaajista (n=4) totesi palkkatuella olleen vahva merkitys palkkaamispäätökseen. Yksi vastaaja (12,5 %) kertoi ettei palkkatuella ollut merkitystä palkkaamispäätökseen (Kuvio 7).



Kuvio 7. Vastaajien (n=5) kertoma näkemys palkkatuen merkityksestä palkkaamispäätökseen prosentteina.

#### 6.2.6 Työsuhteen jatkuminen palkkatukiajan jälkeen

Seuraava kysymys kartoitti sitä, jatkuiko työsuhde palkkatukiajan jälkeen. Myös tämä kysymys oli suunnattu niille vastaajille, joilla oli kokemusta palkkatukityöllistämisestä. Vastausvaihtoehdoista vastaaja pystyi halutessaan valitsemaan useamman. Kysymykseen vastasi viisi yrittäjää, vastausten määrä kysymyksessä kuitenkin oli 8. Vastausvaihtoehtoja oli neljä. Vastauksista 37,5 prosenttia (n=3) kertoi työsuhteen päättyneen palkkatukiajan kanssa yhtä aikaa. 25 prosenttia (n=2) kertoi työsuhteen jatkuneen määräajan palkkatukijakson jälkeen. 12,5 prosenttia (n=1) kertoi, että työsuhde vakinaistettiin ja 25 prosenttia (n=2) vastasi ettei tiedä (Kuvio 8).



Kuvio 8. Vastaajien (n=5) kokemus työn jatkumisesta palkkatuen jälkeen prosentteina.

### 6.2.7 Vastaajien mielipide palkkatukityöllistämisestä

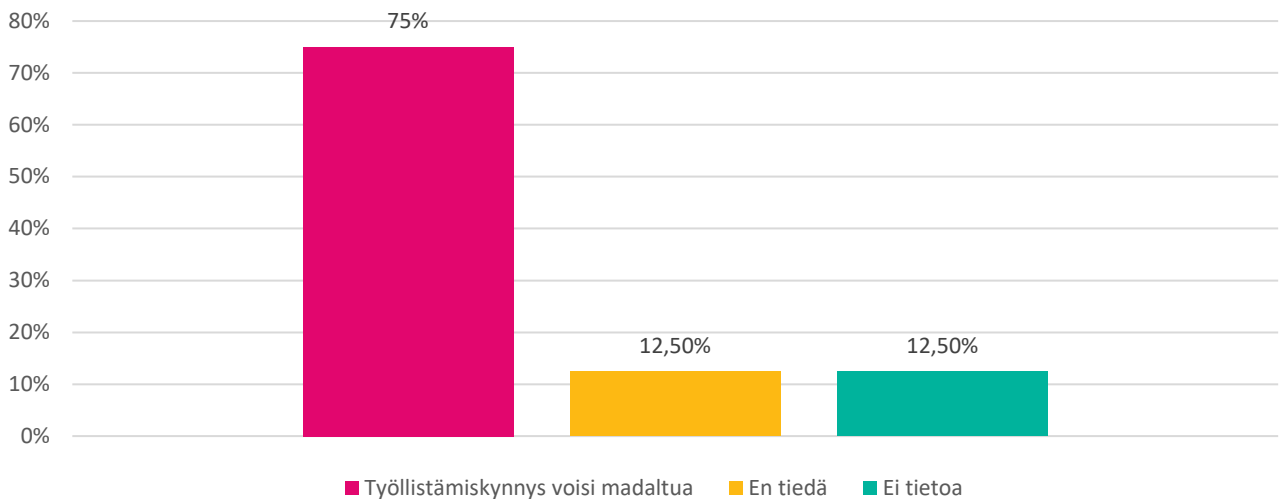
Seuraava kysymys kartoitti sitä, onko yrittäjän ajatus tai mielipide palkkatukityöllistämisestä muuttunut kokemuksen myötä. Kysymys oli vapaaehtoinen, ja siihen vastasi yksi yrittäjä. Vastaaja määritteli, että mielipide tai ajatus ei ole muuttunut kokemuksen myötä.

## 6.3 Tiedon tarve

Tässä luvussa etsitään vastausta toiseen tutkimuskysymykseen eli siihen, kuinka yrittäjät arvioivat erilaisten tukimuotojen vaikutusta yrityksen valmiuteen osatyökykyisen työntekijän palkkaamiseksi.

### 6.3.1 Kuinka tiedon lisääntyminen työllistämisen tukimuodoista vaikuttaisi yrityksen työllistämiskäytäntöihin

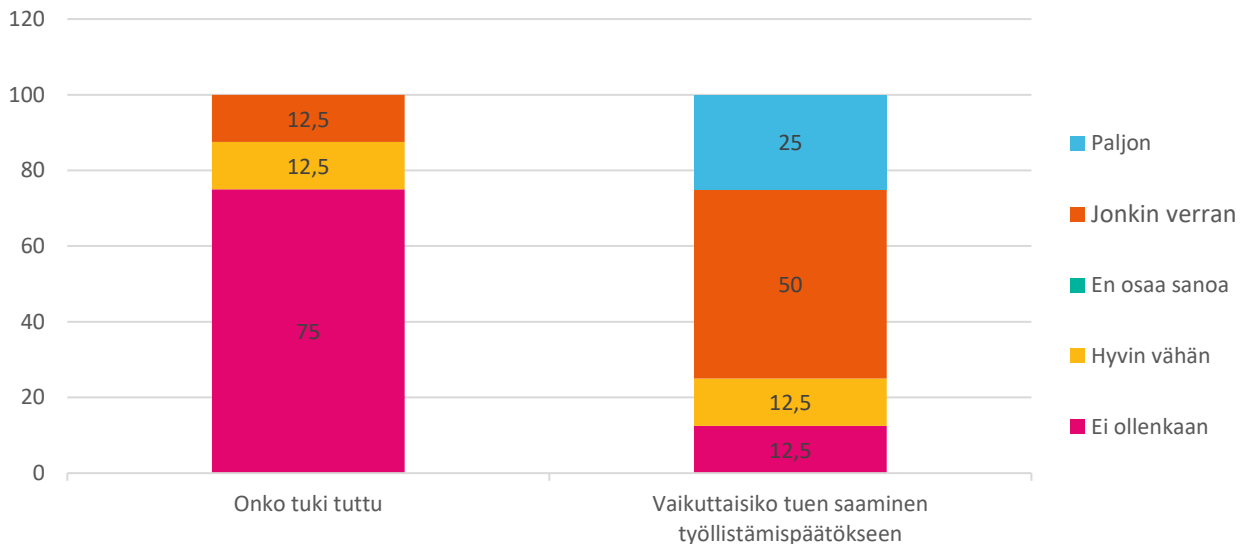
Seuraavaksi kysyttiin sitä, kuinka tiedon lisääntyminen työllistämisen tukimuodoista vaikuttaisi yrityksen työllistämiskäytäntöihin. Vastausvaihtoehtoja oli kolme. Kysymykseen vastasi kahdeksan yrittäjää. Vastaajista 75 prosenttia (n=6) totesi, että työllistämiskynnys voisi madaltua lisätiedon myötä. Vastaajista 12,5 prosenttia (n=1) totesi, että vaikutusta ei olisi mitenkään. Yksi vastaajista (12,5 %) totesi, että ei tiedä (Kuvio 9).



Kuvio 9. Vastaajien (n=8) näkemys työllistämisen tukien tiedon lisääntymisen vaikutuksesta työllistämisen käytäntöihin prosentteina.

### 6.3.2 Työolosuhteiden järjestelytuki

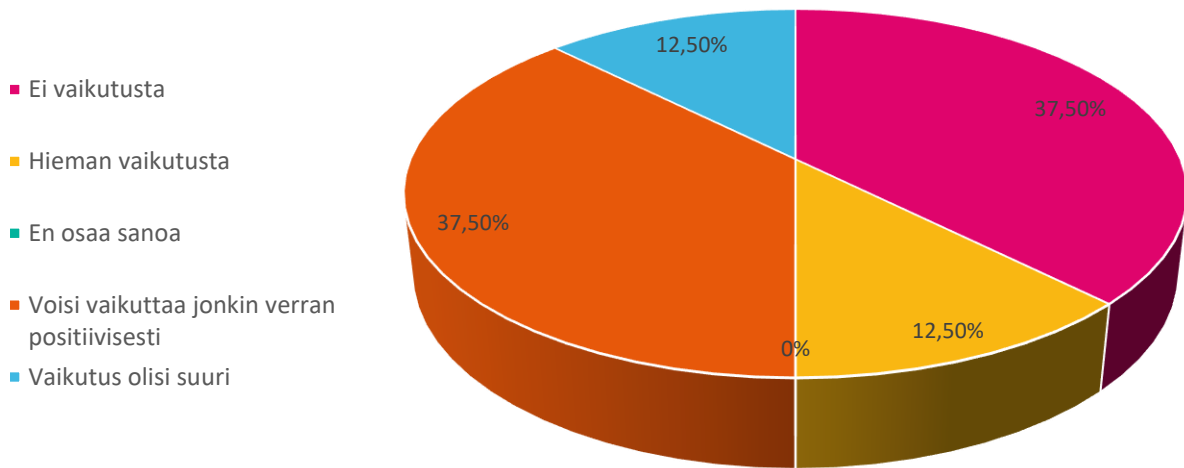
Seuraavassa osiossa haluttiin selvittää yrittäjien tietoutta TE- toimistosta haettavasta työolosuhteiden järjestelytuesta. Kysymys oli kaksiosainen ja toteutettu Likertin asteikkoa hyödyntäen. Osiossa kysyttiin tietoutta tuesta sekä tuen saamisen vaikutusta palkkauspäätökseen. Kysymyksen alustuksena oli lyhyt kuvaus työolosuhteiden järjestelytuesta. Kysymykseen vastasi kahdeksan yrittäjää. 75 prosenttia (n=6) vastaajista kertoi, ettei työolosuhteiden järjestelytuki ole heille tuttu ollenkaan. Yksi vastaaja (12,5 %) vastasi tuen olevan hyvin vähän tuttu, ja yksi vastaaja (12,5 %) kertoi tuen olevan jonkin verran tuttu (kuvio 10). 50 prosenttia (n=4) vastaajista totesi, että tuen saaminen voisi vaikuttaa työllistämispäätökseen jonkin verran. 25 prosenttia vastaajista kertoi tuen saamisen voivan vaikuttaa työllistämispäätökseen paljon. Yksi vastaaja (12,5 %) totesi, että tuen saamisen vaikutus ei ollenkaan. Yksi vastaaja (12,5 %) vastasi että tuen saamisen vaikutus olisi hyvin vähäinen (Kuvio 10).



Kuvio 10. Vastaajien (n=8) tietous työolosuhteiden järjestelytuesta ja näkemys sen vaikutuksesta työllistämispäätökseen prosentteina.

### 6.3.3 Erilaisten tukimuotojen vaikutus yrityksen valmiuteen osatyökykyisen työntekijän palkkaamiseksi

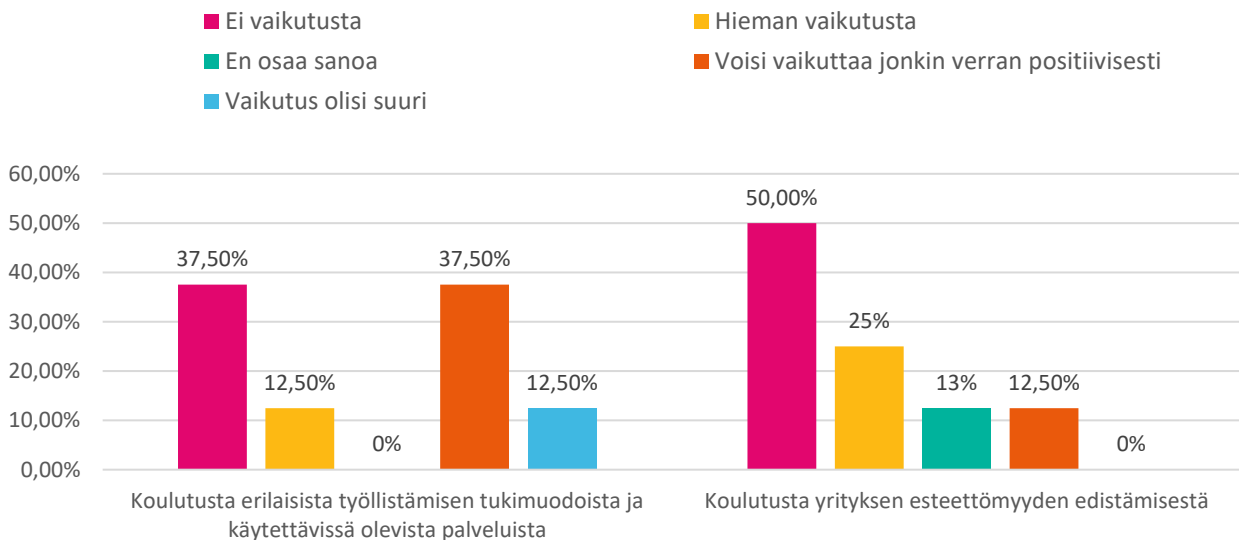
Kysymys oli moniosainen, ja pääteemana oli erilaisten tukimuotojen vaikutus yritysten valmiuteen osatyökykyisen työntekijän palkkaamiseksi. Väittämiä oli 10, ja vastauksia arvioitiin Likertin viisi-osaista asteikkoa hyödyntäen. Ensimmäisessä väittämässä kysyttiin, kuinka yleisen tietouden lisääminen osatyökykyisyydestä itse opiskeltavana materiaalina (mm. esitteitä, tietoiskuja, uutiskirjeitä) vaikuttaisi yrityksen valmiuteen osatyökykyisen työntekijän palkkaamiseksi. Kysymykseen vastasi 8 yrittäjää. 37,5 prosenttia (n=3) vastaajista vastasi, että yleisen tietouden lisääminen osatyökykyisyydestä itse opiskeltavana materiaalina voisi vaikuttaa jonkin verran positiivisesti. Yhtä paljon vastauksia (n=3) keräsi ei vaikutusta -valinta. Vastaajista yksi (12,5 %) totesi yleisen tietouden lisäämisellä olevan hieman vaikutusta, ja 12,5 prosenttia (n=1) totesi vaikutuksen olevan suuri (kuvio 11).



Kuvio 11. Vastaajien (n=8) kokemus yleisen tietouden lisäämisen vaikutuksesta, aiheena osatyökykyisyys itse opiskeltavana materiaalina prosentteina.

Seuraava väittämä tiedusteli erilaisten koulutusten vaikutusta työllistämismalliin. Väittämänä b) oli **koulutuksen tarjoaminen erilaisista työllistämisen tukimuodoista ja käytettävissä olevista palveluista**. Suurin osa vastaajista eli 37,5 prosenttia (n=3) totesi, ettei tällaisella koulutuksella olisi merkitystä yrityksen valmiuteen palkata osatyökykyinen työntekijä. 25 prosenttia vastaajista (n=2) totesi tällaisella koulutuksella oleman hieman vaikutusta. Kaksi vastaajaa (25 %) totesi, että erilaisten työllistämisen tukimuotojen ja palvelujen koulutus voisi vaikuttaa jonkin verran positiivisesti. Yksi vastaajista (12,5 %) totesi, että vaikutus olisi suuri (Kuvio 12).

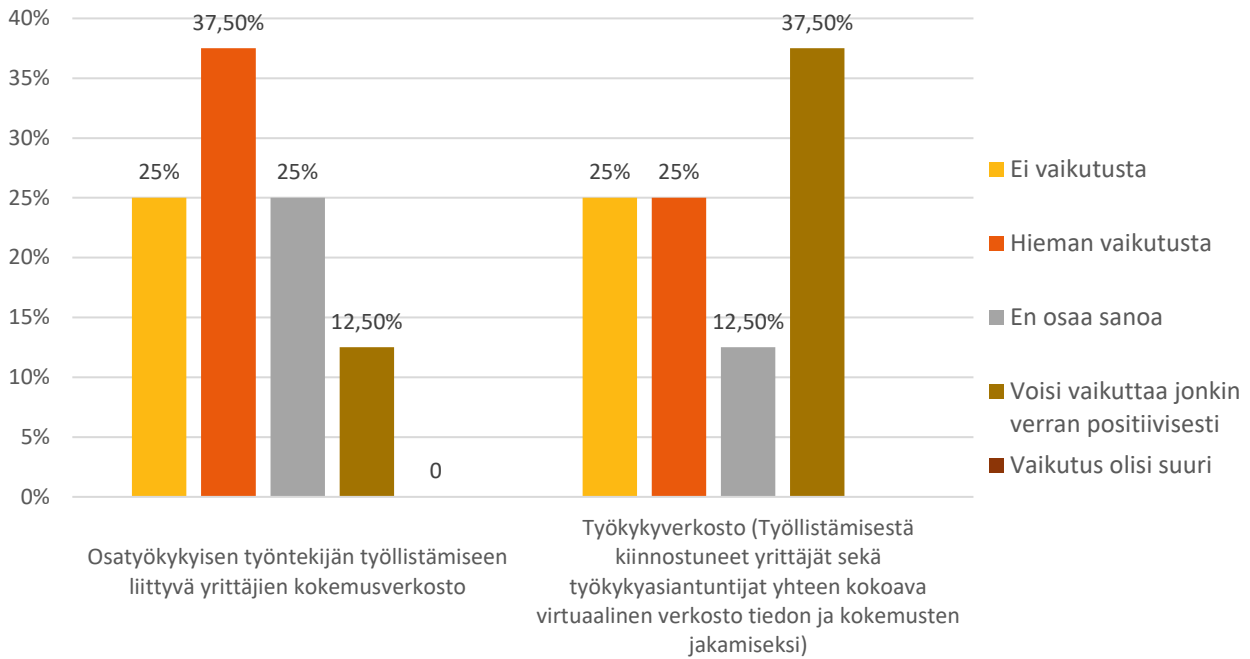
Seuraava väittämä jatkoi koulutuslinjaa. Väittämällä tiedusteltiin yrityksen ajatuksia **esteettömyyden edistämisen koulutuksesta** yrityksessä. Puolet vastaajista eli 50 prosenttia (n=4) totesi, ettei esteettömyyden edistämisen koulutuksella olisi merkitystä yrityksen valmiuteen osatyökykyisen työntekijän palkkaamiseksi. 25 prosenttia (n=2) vastaajista totesi esteettömyyskoulutuksella olevan hieman merkitystä. Yksi vastaajista (12,5 %) totesi, että esteettömyyskoulutus voisi vaikuttaa jonkin verran positiivisesti (kuvio 12).



Kuvio 12. Vastaajien (n= 8) kokemus koulutuksen vaikutuksesta yrityksen valmiuteen palkata osatyökykyinen työntekijä prosentteina.

Seuraavaksi tiedusteltiin **ulkopuolisen verkoston merkityksestä**. Kysymyksessä tiedusteltiin sitä, mikä olisi osatyökykyisen työntekijän työllistämiseen liittyvän yrittäjien kokemusverkoston merkitys yrityksen valmiuteen osatyökykyisen työntekijän palkkaamiseksi. 37,5 prosenttia (n=3) vastaajaa totesi tällaisella verkostolla olevan hieman vaikutusta. Kaksi vastaajaa (25 %) totesi että tällaisella ei ole vaikutusta, ja saman verran vastauksia eli kaksi (25 %) tuli myös valintaan en tiedä (Kuvio 13).

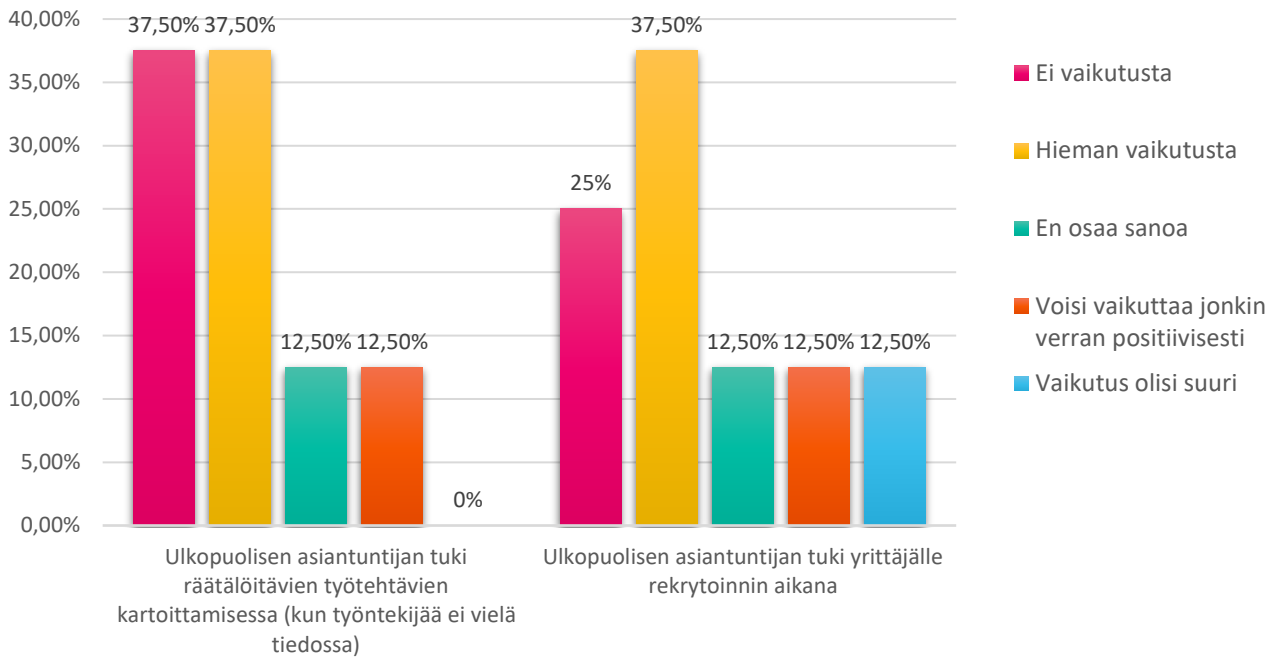
Seuraava väittämä tiedusteli ajatuksia **työkykyverkostosta** eli työllistämisestä kiinnostuneista yrittäjistä sekä työkykyasiantuntijoista yhteen kootusta virtuaalisesta verkostosta tiedon ja kokemusten jakamiseksi. Kolme vastaajaa (37,5 %) vastasi, että tämänkaltaisen verkosto voisi vaikuttaa jonkin verran positiivisesti. Kaksi (25 %) vastasi verkostolla voivan olla hieman vaikutusta. Kahden vastaajan (25 %) mukaan tällaisella verkostolla ei olisi vaikutusta. Yksi (12,5 %) vastasi ettei osaa sanoa (Kuvio 13).



Kuvio 13. Vastaajien (n=8) näkemys prosentteina verkostojen merkityksestä osatyökykyisen työntekijän palkkaamiseksi prosentteina.

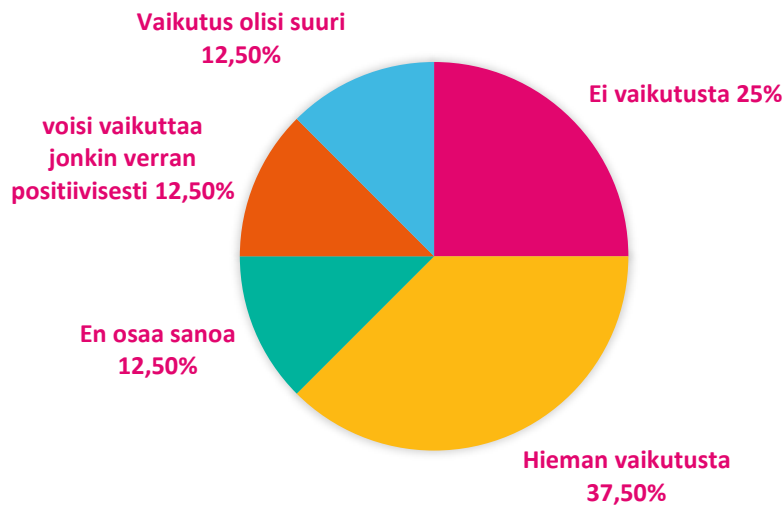
Seuraavaksi tiedusteltiin ulkopuolisen asiantuntijan tuen merkityksestä **räätälöitävien työtehtävien kartoittamisessa**. Eli tukea erilaisten työtehtävien räätälöimisen mahdollisuuksiin yrityksen sisällä tilanteessa, jossa yritykseen ei vielä ole rekrytoitu työntekijää. 37,5 prosenttia vastaajista (n=3) vastasi ettei tällaisella tuella olisi vaikutusta. Yhtä paljon eli 37,5 prosenttia (n=3) vastaajista kertoi, että tuella voisi olla hieman vaikutusta. Jonkin verran positiivisesti tällaisen tuen vaikutusta arvioi yksi vastaaja (12,5 %), ja yksi vastaaja (12,5 %) totesi ettei osaa sanoa (Kuvio 14).

Ulkopuolisen asiantuntijan tuella yrittäjälle **rekrytoinnin aikana** voisi kolmen vastaajan (37,5 %) mukaan olla hieman vaikutusta työllistämispäätökseen. Kahden vastaajan (25 %) mukaan tuella ei olisi vaikutusta. Yhden vastaajan (12,5 %) mukaan tuella voisi olla suuri vaikutus. Yksi vastaaja (12,5 %) kertoi, että tuki voisi vaikuttaa jonkin verran positiivisesti. Yksi vastaaja (12,5 %) ei osannut sanoa kuinka tuki vaikuttaisi työllistämispäätökseen (Kuvio 14).



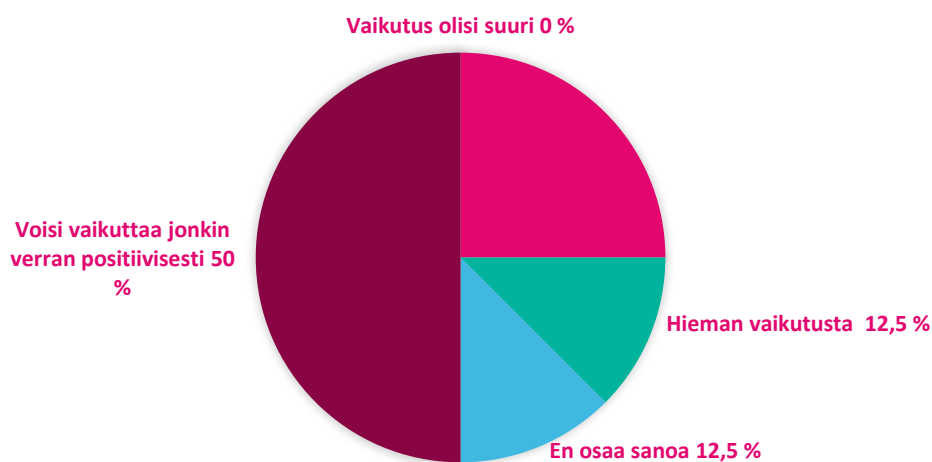
Kuvio 14. Vastaajien (n=8) näkemys ulko puolisen asiantuntijan tuen merkityksestä yrittäjälle ennen työsuhdetta prosentteina.

Seuraava osio kysyi ulko puolisen asiantuntijan tuen merkityksestä **työtehtävien räätälöimisessä**. Kolmen vastaajan (37,5 %) mukaan ulko puolisen asiantuntijan tuella voisi olla hieman vaikutusta. Kaksi (25 %) vastasi ettei tällaisella tuella olisi vaikutusta. Yksi vastaaja (12,5 %) kertoi että vaikutus olisi suuri. Yksi vastaaja (12,5 %) totesi tällaisen voivan vaikuttaa positiivisesti ja yksi (12,5 %) vastasi ettei osaa sanoa. (Kuvio 15.)



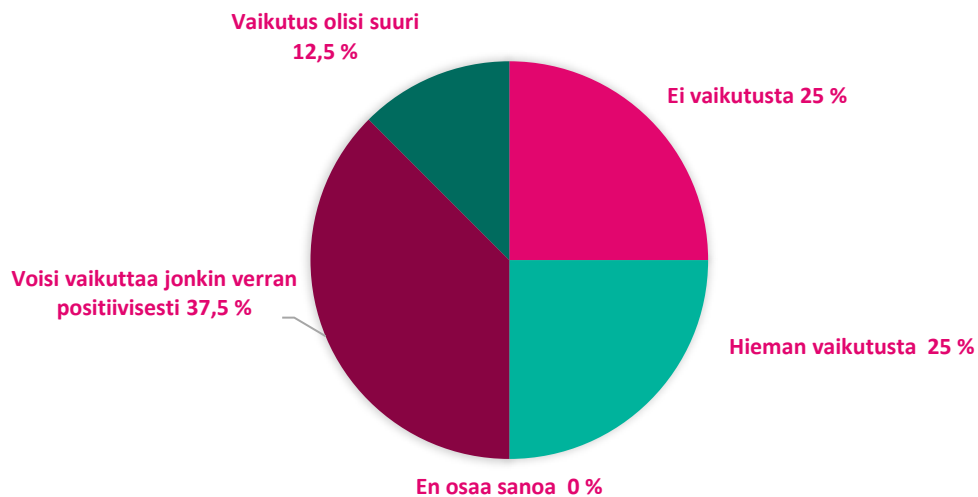
Kuvio 15. Vastaajien (n=8) näkemys ulkopuolisen asiantuntijan tuen *merkityksestä työtehtävien räätälöimiseen* kun työntekijä on rekrytoitu prosentteina.

Seuraavaksi yrittäjiltä kysyttiin ulkopuolisen asiantuntijan merkityksestä **uuden työntekijän perehdytyksen aikana** (Kuvio 16). Kysymykseen vastasi kahdeksan yrittäjää. 50 prosenttia vastaajista (n=4) kertoi, että ulkopuolisen asiantuntijan tuki perehdytyksen aikana voisi vaikuttaa jonkin verran positiivisesti. Yksi vastaaja (12,5 %) totesi, että voisi olla hieman vaikutusta. Yksi vastaajista (12,5 %) totesi, ettei osaa sanoa.



Kuvio 16. Vastaajien (n=8) näkemys ulkopuolisen asiantuntijan tuen merkityksestä uuden työntekijän *perehdytyksen aikana* yrittäjälle sekä työntekijälle tarpeiden mukaisesti prosentteina.

Viimeiseksi yrittäjiltä kysyttiin ulkopuolisen asiantuntijan merkityksestä **työllistämiseen liittyvässä asiainnissa**. Kysymykseen vastasi kahdeksan yrittäjää. Kolme vastaajaa (37,5 %) kertoi tällaisen tuen voivan vaikuttaa jonkin verran positiivisesti. Kaksi vastaajaa (25 %) totesi tällaisella tuella voivan olla hieman vaikutusta, ja kaksi (25 %) vastaajista kertoi, että tuella ei olisi vaikutusta. Yksi (12,5 %) vastaaja kertoi vaikutuksen olevan suuri. (Kuvio 17).



Kuvio 17. Vastaajien (n=8) näkemys ulkopuolisen asiantuntijan tuen merkityksestä *työllistämiseen liittyvässä asiainnissa* prosentteina.

#### 6.3.4 Työtehtävien räätälöinti

Seuraava kysymys oli avoin, ja vastaaminen oli vapaaehtoista. Kysymykseen vastasi neljä vastaajaa. Kysymyksellä kartoitettiin sitä, millaisia työtehtäviä vastaajien yrityksessä arvioitiin voitavan räätälöidä.

*”Ei juuri mitään. Kaikki työt ovat asiantuntijatyötä, jossa ainoa räätälöinti on työajan pituus ja ettei työntekijän tarvitse välttämättä olla asiakaskontaktissa, mikäli se tuntuu liian vaikealta”*

*”Tällä hetkellä ei näköpiirissä tällaisia työtehtäviä.”*

*”Aspa, myymälätyöskentely”*

*”Tarjoamme kenttäkeittiöpalveluota, eli teemme ruokaa ulkosalla ja tarjoilemme sitä asiakkaillemme. Työ on keikka maista ja usein tarvitsemme apukäsiä juuri niissä tapahtumissa, jossa olemme. Ymmärtääkseni tällä hetkellä saadaksemme palkattua jonkun palkkatuella, meidän pitäisi palkata henkilön täysaikaisesti. Jos voisimme tarjota osa-aikatyötä se mahdollistaisi sen, että voisimme käyttää enemmän työntekijöitä.”*

### 6.3.5 Vastaajien palaute

Kyselyn viimeinen osio oli avoin, ja vastaaminen oli vapaaehtoista. Vastaajille annettiin vapaa sana kertoa esimerkiksi siitä, millaisia tukimuotoja osatyökykyisen työntekijän työllistämiseen liittyvästä palveluvalikoimasta puuttuu heidän mielestään tällä hetkellä, mikä kyselyssä olleista tukimuodoista erityisesti kiinnostaa tai mitä muuta yrittäjät halusivat kommentoida tutkimukseen liittyen. Vastaajia oli 4.

*”Pienille yrityksille on kohtuuttoman kallista tehdä työterveyshuollon sopimus myös työntekijöille, jotka tekevät osa-aikaista tai tuntityötä. Tähän ongelmaan tulisi keksiä ratkaisu kiireellisesti.”*

*”Ei mielestäni puutu mitään.”*

*”Verven kautta harjoittelujaksolle -> Palkkatuki + Helsinki-/Espoolisä on huikea kombo. Tämä ollut toimivapolku ja tuki pk seudulla.”*

*”Voisimme tarjota osa-aika työtä, mutta kun toimintamme on vaihtelevaa ja keikka luontoista, ymmärtääkseni tällä hetkellä emme pysty palkkaamaan henkilöä joka saa palkkatukea.”*

## 7 Johtopäätökset

Tässä kuntoutuksen ohjauksen opinnäytetyössä vastaajien yritysmuoto painottui osakeyhtiötaustaan. Yllättävää oli vastausten pieni määrä sekä tiettyihin aloihin painottuvat vastaajat. Vastaajista kuusi ilmoitti yritykseen osakeyhtiön, ja kaksi vastaajista edusti toiminimeä tai yksityistä elinkeinonharjoittajaa. Toimialoista majoitus – ja ravitsemistoiminta sekä terveys- ja sosiaalipalvelut olivat suurimmat edustetut alat. Sen lisäksi vastaajia löytyi teollisuuden, tukun sekä vähittäiskaupan ja hallinnon sekä tukipalvelutoiminnan aloilta.

Kyselyyn osallistujat koostuivat kolmen eri kokoluokan yrityksistä. Vastaajista yksi edusti kokoluokaltaan kymmenestä kahteenkymmeneen, ja yksi vastaaja viidestä kymmeneen työntekijää työllistävää yritystä. Kuusi vastaajaa edusti yksi tai kaksi työntekijää työllistävää yritystä, kun vastaajien kokonaismäärä oli kahdeksan. Kyselyyn vastaajien vähäinen määrä voi johtua monesta syystä. Ensimmäisenä johtopäätöksenä syy voi olla Vuorenon ja Terävänkin (2014, 77–78) mainitsema yritysten edustajien omakohtainen kosketuspinta osatyökykyisyyteen. Jos omakohtaista kosketuspintaa ei ole, voidaan tällaiseen kyselyyn vastaaminen kokea arvoltaan vähäisenä ja helposti sivuutettavana ajatuksella, ettei se koske juuri kyseistä yritystä. Toisena johtopäätöksenä voidaan arvella yritysten edustajien arjen kiireen vievän aikaa osallistumiselta yrityksen ulkopuolisiin asioihin.

Kokemus palkkatuesta suhteessa vastaajien määrään oli myös suhteellisen suurta. Kokemusta useamman työntekijän palkkaamisesta palkkatuella oli puolella vastaajista, jonka lisäksi yhdellä vastaajista oli kokemusta yhden palkkatukityöllistämisen verran. Kokemus palkkatukityöllistämisestä puuttui kolmelta vastaajalta, ja vain yksi vastaajista kertoi, ettei palkkatuesta ole tietoutta. Ensimmäisenä johtopäätöksenä tämän suuntaiset vastaukset voisivat viitata Vuorenon ja Terävän (mts) mainitsemaan ymmärrykseen ja sen myötä kevyempään kynnykseen vastata aihetta koskevaan kyselyyn. Toisena johtopäätöksenä voidaan ajatella palkkatuesta kokemusta omaavilla olevan kehittämisaikatuksia palkkatuen käyttöön tulevan palkkatukiuudistuksenkin myötä.

Palkkatukityöllistämisestä kokemusta omaavien vastauksissa korostuivat toimialoina toimisto, myynti ja asiakaspalveluala, hotelli- ja ravintola-ala sekä sähkö- ja automaatioala ja teollisuus. Ensimmäisenä johtopäätöksenä on se, että palkkatuella on vastausten mukaan työllistetty hyvin eri-

lasiin ja eritasosiin tehtäviin, ja avoimissa vastauksissa esille tuli se, että työllistettäville on annettu myös vastuuta kannettavaksi. Yksi vastauksista kiteyttikin selkeästi työn sisällön: ”*Normaaliin yrityksen työtehtäviin ilman rajoituksia.*” Vastauksissa korostui, että palkkatuen merkitys palkkaamispäätöksessä on ollut vahva. Työsuhde on kolmessa kahdeksasta tapauksesta päättynyt palkkatukijakson kanssa yhtä aikaa, ja kahdessa kahdeksasta tapauksesta jatkunut määräajan palkkatukijakson jälkeen. Yksi työsuhde oli vakinaistettu. Johtopäätöksenä voidaan olettaa, että näiden työntekijöiden työllistyminen ilman palkkatuen apua olisi ollut epätodennäköisempää. Voidaan myös päätellä, että ne yrittäjät, joilla on kokemusta useammasta palkkatukityöllistämisestä, omivat erilaisia kokemuksia, eivätkä kaikki työsuhteet suinkaan noudattaneet samaa kaavaa vaan työtehtäviä ja vastuuta oli jaettu tilanteen mukaan sopivaksi.

Vastaajilta kysyttiin myös heidän kokemaansa yleistä tietoutta työllistämisen tukimuodoista. Vastaajien kokemuksen mukaan suurin osa kertoi saatavissa olevaa tietoa olevan liian vähän. Kysymyksellä ei kuitenkaan saada vastausta siihen, mistä tämän suuntainen vastausmäärä johtuu. Johtopäätös voi olla se, että työllistämisten tukien tieto on liian hajautettua tai sitä ei ole ehkä aikaa etsiä. Tiedon lisääntyminen työllistämisen tukimuodoista vaikuttaisi yrityksen työllistämiskäytäntöihin vastausten mukaan positiivisesti. Vastaajista 6 totesi, että työllistämiskynnys voisi madaltua lisätiedon myötä. Johtopäätöksenä voidaan olettaa, että yritykset hyötyisivät tarkasta ja käytännönläheisestä lisätiedosta, joka olisi helposti saatavilla.

Kyselyssä tiedusteltiin myös vähemmän käytettyä työolosuhteiden järjestelytuen tietoutta sekä käyttöä. Kuusi vastaajaa kertoi, ettei työolosuhteiden järjestelytuki ole heille tuttu ollenkaan. Yksi vastaaja vastasi tuen olevan hyvin vähän tuttu, ja yksi vastaaja kertoi tuen olevan jonkin verran tuttu. Vastausten perusteella tuen saaminen voisi kuitenkin jonkin verran tai paljon vaikuttaa työllistämispäätökseen. Vastaukset ovat samassa linjassa Vuorennon ja Terävän (2014, 75) pohdintaan työolosuhteiden järjestelytuen vähäisestä käytöstä, joka kuitenkin toimisi erityisen hyvin yhdessä palkkatuen kanssa. Johtopäätöksenä voidaan olettaa, että tiedon lisääntyminen työolosuhteiden järjestelytuesta voisi olla työllistämässä vaikutukseltaan melko suuri, etenkin muiden tukitoimien lisänä. Työolosuhteiden järjestelytuella voidaan kompensoida työnantajan kuluja, joka taas voi keventää työllistämiskynnystä. Yrittäjien tietoutta työolosuhteiden järjestelytuesta olisi siis tärkeää lisätä.

Tietous esteettömyyden edistämisestä ei vastausten mukaan ollut juurikaan merkittävä tekijä valmiuteen palkata osatyökykyinen työntekijä. Yrittäjien kokemusverkostolla tai työkykyverkostolla sen sijaan koettiin voivan olla jonkin verran positiivinen vaikutus työllistämiseen. Ulkopuolisen asiantuntijan tuen rekrytoinnin aikana arvioitiin vaikuttavan hieman. Myös tuki työtehtävien räätälöimiseksi koettiin toimivana ja tällä voisi kenties olla hieman vaikutusta työllistämiseen. Ulkopuolisen asiantuntijan tuki asioinnissa kuten juuri palkkatuen tai työolosuhteiden järjestelytuen hakemisessa tai apuvälineiden tai esteettömyyden saralla koettiin myös jonkin verran positiivisena vaikutuksena osatyökykyisen työntekijän työllistämismahdollisuuteen. Suurin apu ja tuki sekä työntekijälle että työnantajalle ulkopuolisesta asiantuntijasta kuitenkin koettiin selkeästi vastausten mukaan perehdyttämisessä. Johtopäätöksenä voidaan ajatella, että ulkopuolisen asiantuntijan, kuten esimerkiksi työvalmentajan, konkreettisen tuen vaikutus osatyökykyisen työllistymisen polulla on yrittäjän silmissä arvokas. Toisena päätelmänä voidaan ajatella verkostojen pitävän tärkeää roolia yrittäjien tukena. Työkykyverkostoilla tai työllistämisen kokemusverkostoilla voisi olla vaikutusta ennakkoluulojen ja pelkojen häivytyksen lisäksi yritysten sisäisten arvojen pehmenemiseen.

Vastaajat toivat vapaassa palautteessaan esille esimerkiksi kalliit työterveyshuollon kulut osa-aikaista tai tuntityötä tekeville sekä ajatuksen siitä, etteivät he saisi palkkatukea osa-aikatyöhön palkkattavalle työntekijälle. Väite ja ajatus perustuu kuitenkin väärään tietoon, koska työnhakijan työllistymisen mahdollisuuksia edistävänä palkkatukea voidaan myöntää myös osa-aikatyöhön (Palkkatuki - tukea työllistämiseen 2022). Johtopäätöksenä palautteesta voidaan kuitenkin päätellä, että työntekijöiden kulut koetaan liian suuriksi ja kulujen keventämisellä voisi olla positiivinen vaikutus. Eräässä vastauksessa tuotiin esille myös toimiva yhdistelmä Verven ammatillisen kuntoutuksen reitiltä työkokeiluun tai harjoitteluun ja sen myötä palkkatukeen, johon yhdistettiin myös työnantajan Helsinki-lisä (Työnantajan Helsinki-lisä n.d). Juuri tällainen kokemustieto olisi arvokasta jaettavaksi myös yritysverkostoissa.

## 8 Pohdinta

Kyselyn kokoaminen oli lopulta yllättävänkin isotöinen osa opinnäytetyötä. Lopulliseen kyselyversioon oli lipsahtanut myös ajatusvirhe kysymykseen yritysten taustatiedoista, tarkemmin yrityksen koosta työntekijämäärinä. Vastausvaihtoehdot olivat epähuomiossa jääneet niin, että esimerkiksi 10 työntekijää omaava yritys sopi kahteen eri kategoriaan. Toinen mainittava virhe oli tapahtunut

kysymyksen ”oliko yritysten ajatus palkkatukityöllistämisestä mahdollisesti muuttunut kokemuksen tai kokemusten myötä” kohdalla. Vastaaminen oli jäänyt vapaavalintaiseksi ja vain yksi vastaaja vastasi kysymykseen. Myös asteikkojen rakentamista olisi ollut syytä pohtia hieman lisää analysoinnin näkökulmasta, koska esimerkiksi vastaukset ”hieman” ja ”jonkin verran” ovat hyvin samankaltaisia ja haastavat tulkintaa. Kolmiportainen asteikko olisi voinut olla joissakin kysymyksissä riittävä.

Kyselyn nimeä olisi voinut miettiä kutsuvammaksi ja painottaa vieläkin enemmän, että kysely on suunnattu *kaikille* alueen yrittäjille. Toinen, mahdollisesti suuremman vastausmäärän keräävä tapa olisi ollut menetelmän vaihtaminen kyselylomakkeesta haastatteluihin ja kontaktoida yritykset henkilökohtaisesti. Haastattelumenetelmällä olisi ollut myös mahdollisuus esittää tarkentavia kysymyksiä, jotka olisivat voineet avata vastaajan ajatuksia ja syitä tarkemmin sekä rikastuttaa vastauksia. Anonyymiin verkkokyselyyn päädyttiin, koska sen ajateltiin säästävän sekä tutkijan että yrittäjien aikaa. Kyselyn välittäminen Business Järvenpään yrityskirjeessä oli myös vaivattomampi tapa, eikä tutkimuslupia tarvittu, koska omaa rekisteriä ei kertynyt.

Useissa osatyökykyisten edistämistä koskevissa hankkeissa asiakkaan tukena on toiminut työvalmentaja. Työvalmentaja on toiminut sekä asiakkaan että työnantajan tukena, ja tällä on pyritty tukemaan työhön kiinnittymistä. Tästä toimivia tapoja on todettu jo muun muassa IPS hankkeessa (Harkko, Lehto ja muut 2018, 3; IPS – Sijoita ja valmenna! -kehittämishanke 2023) jossa sijoita ja valmenna -malli on tuonut hyviä tuloksia vaikeammin työllistyvien työllistymiseksi. Myös Vuorento ja Terävä (2014, 85–86) tuovat haastattelututkimuksessaan esille sitä, kuinka erityisesti pienet yritykset ovat hyötyneet ulkopuolisesta tuesta ja tarkemmin rekrytoinnissa avustamisesta sekä työvalmentajan tuesta työpaikalla. Työvalmentajat voisivat sopia esimerkiksi osaksi kaupunkien työllisyyspalveluita, josta tuki voitaisiin koordinoida yritysten sekä vaikeammin työllistyvien työnhakijoiden tarpeisiin.

Opinnäytetyön aihe aiheutti mielenkiintoa työelämätoimijoissa ja olisi ollut kiintoisaa jatkaa aiheen tutkimista enemmän ja syvemmin vielä lisää. Yrittäjät kaipaavat helposti saatavilla olevaa lisätietoa ja myös ulkopuolisen asiantuntijan tuki otetaan vastausten perusteella positiivisesti vastaan. Osatyökykyisten työllistyminen on monitahoinen asia, ja työllistymisen keskiössä ovat työnantajat. Osatyökykyisten työntekijöiden työllistämiseen positiivisesti suhtautuvia työnantajia

on edelleen haastavaa löytää. Työnantajayhteistyö vaatii jatkuvaa kehittämistä ja erilaisten verkostojen rakentamista sekä tiedon saavutettavuuden parantamista. Yritysten sisäiset arvot vaikuttavat suuresti osatyökykyisten työllistämisen halukkuuteen. Arvokeskustelua on siis edelleen tärkeää pitää esillä.

## 8.1 Luotettavuus

Validiteetti ja reabiliateetti ovat luotettavuuskäsitteitä, joilla arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta ja joilla pyritään tarkastelemaan tutkimuksen paikkansapitävyyttä (Kananen 2015, 243). Arvioinnissa luotettavuutta tarkastellessa kiinnitetään huomiota vahvistettavuuteen, dokumentaatioon, tulkinnan ristiriidattomuuteen, tutkitun kannalta luotettavuuteen sekä kylläntymiseen (Kananen 2014, 151–154). Verkossa toteutetussa kyselytutkimuksessa vastaajien kaikki tulokset jäävät sellaisenaan näkyviin, joten tutkittavan kannalta vastausten ristiriitaisuuden vaara on pieni, kunhan kaikki vastaukset otetaan analyysivaiheessa huomioon. Suurin huomio tulee kuitenkin kiinnittää kyselyn laatimisvaiheessa siihen, *kuinka* kysytään, jotta vastaukset ovat tulkittavissa selkeästi. Tämä tuntui haastavalta, eikä aivan täysin onnistunut esimerkiksi vastaajien taustatietokysymyksissä. Tämän takia muun muassa yritysten koko työntekijämäärinä jäi hieman kyseenalaiseksi tulkinnaksi.

Tutkimustuloksia tulee verrata muihin lähteisiin, jotta voidaan osoittaa tukea tulosten suunnalle. Dokumentaatio jokaisessa opinnäytetyön vaiheessa on korostetun tärkeää, jotta tutkimuksen luotettavuus ja uskottavuus lisääntyy. (mts.) Kylläntymispistettä ei luultavimmin tässä tutkimuksessa saavutettu, koska vastausmäärä oli suhteellisen pieni. Suuremmalla vastausmäärällä tulokset olisivat kenties näyttäneet jossain määrin hieman erilaiselta. Tulokset linjautukivat kuitenkin aiempiin tehtyihin tutkimuksiin sekä ajankohtaiseen tietoon. Vastausten määrän vähäisyyden takia tulkinta koko järvenpään alueen yrittäjien näkökulmaksi on riskialtista, eikä kyselystä saatua tietoa voida yleistää näin laajalle. Vastaukset antoivat silti viittauksia asioihin, joihin esimerkiksi opinnäytetyöni toimeksiantaja Järvenpään kaupunki voi tulevaisuuden toimillaan kiinnittää huomiota.

Vastausmäärän vähäisyys johtui luultavimmin siitä, kuinka kyselyllä tavoitetut yrittäjät arvioivat osatyökykyisyyden tai palkkatuen liittyvän heidän yritystensä arkeen. Valtaosa kyselyyn vastaajista omasi kokemusta palkkatuesta, joka viittaa siihen, että aiheen tuttuuden vuoksi kokemusta omaavien osallistumisen kynnyks on matalampi. Heikon määrän tietoa aiheesta omaavat yrittäjät ovat

kokeneet ehkä kyselyyn vastaamisen vaikeaksi tai heitä koskemattomaksi aiheeksi. Tämä viittaa osaksi yrittäjien kiireiseen arkeen, mutta myös arvokeskusteluun, jonka mukaan yritysten sisäiset arvot ohjaavat yritysten toimintatapoja. (Vuorento & Terävän 2014, 77–78) Arvokeskustelun lisäksi osatyökykyisten työllistyminen vaatii yritysten sisäisten rekrytointikäytäntöjen tarkastelua sekä ennakkoluulojen madaltamista, joka helpoimmin toteutunee onnistuneiden rekrytointikokemusten jakamisella. Tämä taas edellyttää toimivien verkostojen rakentamista.

## 8.2 Eettisyys

Eettisyys opinnäytetyöprosessissa tarkoittaa luotettavien lähteiden käyttöä, tarvittavien yhteistyö- tai tutkimuslupasopimusten tekoa ohjeiden mukaisesti, lähteiden asianmukaista käyttöä eli avointa tietoa lähteistä joita opinnäytetyössä on käytetty, tietosuojaohjeiden noudattamista, tutkimusaineiston tietoturvallista säilytystä sekä hävittämistä, ymmärrystä plagioinnin käytön seurauksista sekä avointa tiedon tuomista mahdollisesta opinnäytetyön rahoituksesta tai muista sidonnaisuuksista. (Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset 2020.)

Opinnäytetyössä käytetyt lähteet ovat suurelta osin valtionhallinnon julkaisuja, jotka tuottavat tutkittua ja luotettavaa tietoa. Tutkimuskysely välitettiin vastaajille välikäden kautta ja kyselyn vastaukset olivat anonyymeja, joten vastaajista ei muodostunut minkäänlaista rekisteriä. Tämän vuoksi myöskään tutkimuslupaa ei tarvittu. Opinnäytetyöstä tehtiin yhteistyösopimus Järvenpään kaupungin osaamis- ja työllisyyspalveluiden päällikön kanssa. Kyselyn tulokset on pyritty kirjoittamaan mahdollisimman tarkasti kyselyn pohjalta. Lisäksi tutkimuksessa on pyritty tarkkuuteen, lähteet sekä tulokset ovat kirjattu tarkasti. Tutkimusta tehtäessä on myös pyritty käsittelemään aihetta neutraalisti ja kantaa ottamatta.

## 8.3 Jatkotutkimusaiheet ja kuntoutuksen ohjauksen näkökulma

Tulevaisuudessa olisi mielenkiintoista kuulla tuoreen työkanavan vaikutuksista yrittäjien työllistämiseen. Myös mahdollisten kokemusverkostojen vaikutuksista yrittäjien arvomaailmaan ja työllistämiseen olisi kiintoisaa saada tietoa.

Myös yhdistysten ja järjestöjen ajatuksia työllistämisen tuista olisi kiinnostavaa kuulla. Erona yritysten ja yhdistysten välillä on palkkatuen myöntämisen erot ja yhdistysten 100 prosentin palkkatuki. Työsuhte on yhdistyksissä kustannussyistä usein vain palkkatukijakson pituinen. Yhdistyksiltä kuultavien ajatusten myötä uusien tukimuotojen rakentaminen voisi luoda pidempiaikaista työllistymistä. Yritysten osalta yritysverkostojen rakentamisen kehittäminen voisi olla hyödyllinen jatkotutkimusaihe.

Kuntoutuksen ohjauksen näkökulmasta osatyökyisten työllistymisen sekä työllistämisen tukemista on selkeästi kehitettävä lisää. Meidän ammattikunnallamme on tähän tarvittavaa osaamista, jota toivottavasti osataan hyödyntää kehittämistyössä. Kysely -ja haastattelututkimuksia työnantajille tarvitaan, jotta heitä osataan tukea oikein ja hyödyllisin tavoin ja näin poistamaan työllistämisen esteitä.

## Lähteet

28.12.2012/916. Laki julkisesta työvoima – ja yrityspalvelusta. Finlex ajankohtainen lainsäädäntö. Viitattu 23.4.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120916#L7>

Ala-Kauhaluoma, M., Kesä, M., Lehikoinen, T., Pitkänen, S., Ylikojola, P. 2017. Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa. Valtioneuvoston verkkojulkaisu. Viitattu 20.4.2023. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160229/TEMjul\\_42\\_2017\\_verkkojulkaisu.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160229/TEMjul_42_2017_verkkojulkaisu.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. 2020. Arene ry. Viitattu 23.4.2023. <https://www.arene.fi/julkaisut/raportit/opinnaytetoiden-eettiset-suositukset/>

Esteetön rekrytointi on sujuvaa kaikille. N.d. Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiön luoma verkkosivusto. Viitattu 24.4.2023. <http://esteetonrekrytointi.fi/>

Harkko J, Lehto S, Pitkänen S, Ala-Kauhaluoma M. 2018. Selvitys sijoita ja valmenna-mallin (IPS-mallin) tuloksista ja toimeenpanosta. Viitattu 2.5.2023. [https://valtioneuvosto.fi/documents/1271139/3022628/Sijoita+ja+valmenna\\_loppuraportti\\_OTEhanke.pdf/](https://valtioneuvosto.fi/documents/1271139/3022628/Sijoita+ja+valmenna_loppuraportti_OTEhanke.pdf/)

Hietala, Sippola, Riipinen, Lampinen ja Nevalainen. 2015. Uusi työyhteisölähtöinen toimintamalli. Osatyökykyisten työllistyminen voi onnistua. Kuntoutus, 38(4), 40–45. Viitattu 21.4.2023. <https://journal.fi/kuntoutus/article/view/120861>

IPS – Sijoita ja valmenna! -kehittämishanke. 2023. Terveiden ja hyvinvoinninlaitoksen verkkosivusto. Viitattu 2.5.2023. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/ips-sijoita-ja-valmenna-kehittamishanke>

Järvenpää lukuina. n.d. Järvenpään kaupungin verkkosivusto. Viitattu 9.11.2022. <https://www.jarvenpaa.fi/kaupunki-ja-paatokseteko/jarvenpaa-tietoa/jarvenpaa-lukuina>

Kajanoja, J. 2018. Työllisyyskysymys. Into kustannus. Helsinki.

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja.

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja.

Keyriläinen, M., Lappalainen, K. 2023. Työkykyohjelma 2019–2023 loppuraportti. Viitattu 23.4.2023. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-637-6>

Kleemola, J., Kallio, J., Honkavaara, J., Tinnilä, M. 2022. Yrityspalvelut 2024+ selvitys. Työ -ja elinkeinoministeriön selvitysraportti. Valtioneuvoston julkaisuarkisto. Viitattu 20.3.2023. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163867/TEM\\_2022\\_21.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163867/TEM_2022_21.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Kokemuksia työllistämisehdon käytöstä julkisissa hankinnoissa. 2022. Valtiovarainministeriön tiedote. Viitattu 21.10.2022. <https://valtioneuvosto.fi/-/10623/kokemuksia-tyollistamisehdon-kaytosta-julkisissa-hankinnoissa-selvitettiin-tyollistamisehto-vakiintumassa-osaksi-tiettyjen-kuntien-toimintaa>

Lakiesitys lausunnoille: Rekrytointituen vaikutuksia työllistämiseen selvitetään kokeilulla. 2021. Työ – ja elinkeinoministeriön tiedote. Viitattu 18.4.2023. <https://tem.fi/-/lakiesitys-lausunnoille-rekrytointituen-vaikutuksia-tyollistamiseen-selvitetaan-kokeilulla>

Lindberg, J. 2018. Osatyökykyisten työllistyminen Ruotsissa ja Samhall. Teoksessa Työllisyyskysymys. Into Kustannus. Helsinki.

Luottamuksen ja tasa-arvoisten työmarkkinoiden suomi. N.d. Valtioneuvoston verkkosivusto. Viitattu 8.4.2023. <https://valtioneuvosto.fi/marinin-hallitus/hallitusohjelma/luottamuksen-ja-tasa-arvoisten-tyomarkkinoiden-suomi>

Vuorento, M., Terävä, K. 2014. Osatyökykyisen työssä jaksamisen ja työllistymisen tukeminen. Kirjallisuuskatsaus. Kuntoutussäätiön työselosteita. Viitattu 20.3.2023. [http://lato.pouta-pilvi.fi/p4\\_kuntoutussaatio/files/1887/osatyokykyisen-tyossa-jatkaminen.pdf](http://lato.pouta-pilvi.fi/p4_kuntoutussaatio/files/1887/osatyokykyisen-tyossa-jatkaminen.pdf)

Oivo, T., Kerätär, R. 2018. Osatyökykyisten reitit työllisyyteen. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita. Viitattu 20.4.2023. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161151/STM%20rap%2043%202018%20Osatyokykyisten%20reitit%20tyollisyyteen.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Palkkatuki - tukea työllistämiseen. 2022. Työ- ja elinkeinotoimiston verkkosivusto. Viitattu 22.4.2023. <https://toimistot.te-palvelut.fi/-/palkkatuki-tukea-tyollistamiseen>

Palkkatukea työnantajalle työttömän palkkaamiseen. Työ- ja elinkeinoministeriön verkkosivusto. n.d. viitattu 2.10.2022. <https://tem.fi/palkkatuki>

Palkkatuen uudistus voimaan heinäkuun alusta lähtien. 2023. Valtioneuvoston tiedote. Viitattu 26.3.2023. <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/palkkatuen-uudistus-voimaan-heinakuun-alustalahien>

Pohjoismainen työvoimapalvelumalli. N.d. Työ- ja elinkeinoministeriön verkkosivusto. Viitattu 8.4.2023. <https://tem.fi/pohjoismainen-tyovoimapalvelumalli>

Päällysaho, M. 2020. Työvoimapalvelujen vaikuttavuus taloustieteellisessä tutkimuskirjallisuudessa. Valtiontalouden tarkastusviraston selvitys. Viitattu 23.3.2023. <https://www.vtv.fi/app/uploads/2020/06/VTV-Selvitys-2-2020-Tyovoimapalvelujen-vaikuttavuus-taloustieteellisessa-tutkimuskirjallisuudessa.pdf>

Siitonen, S. Kröger, T. 2018. Osatyökykyisten työntekijöiden työllistymisen edistäminen. Teoksessa Työelämän perustieto. Duodecim. Helsinki.

TE-palvelut 2024-uudistus. N.d. Työ- ja elinkeinoministeriön verkkosivusto. Viitattu 20.4.2023. <https://tem.fi/te-palvelut-2024-uudistus>

Toimialaluokitus. 2008. Tilastokeskus. Viitattu 1.4.2023. <https://www.stat.fi/fi/luokitukset/toimiala/>

Työkanava Oy. 2023. Työ- ja elinkeinoministeriön verkkosivusto. Viitattu 20.4.2023. <https://tem.fi/valtion-erityistehtavayhtio>

Työkanava oy. 2022. Valtion erityistehtävayhtiö työllistää vaikeimmassa asemassa olevia osatyökykyisiä. Työ- ja elinkeinoministeriön verkkosivusto. Viitattu 21.10.2022. <https://tem.fi/valtion-erityistehtavayhtio>

Työkanava Oy. 2023. Työ- ja elinkeinoministeriön verkkosivusto. Viitattu 29.4.2023. <https://tem.fi/valtion-erityistehtavayhtio>

Työkanava yhdistää työn ja kyvyn. N.d. Työkanavan verkkosivusto. Viitattu 23.4.2023. <https://tyokanava.fi/>

Työkanavan ensimmäinen työntekijä työllistyi kaupan alalle. 2023. Työkanavan verkkosivusto. <https://tyokanava.fi/tyokanavan-ensimmainen-tyontekija-tyollistyi-kaupan-alalle/>

Työkykykoordinaattorien koulutus alkaa ammattikorkeakouluissa. 2021. Valtioneuvoston tiedote. Viitattu 24.3.2023. <https://valtioneuvosto.fi/-/1271139/tyokykykoordinaattorien-koulutus-alkaa-ammattikorkeakouluissa->

Työkykykoordinaattorien määrää lisätään. 2022. Työ- ja elinkeinoministeriön verkkosivusto. Viitattu 21.20.2022. <https://tem.fi/tyokykykoordinaattorien-maaraa-lisataan>

Työkyky. n.d. Työterveyslaitoksen verkkosivusto. Viitattu 8.4.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyo-ohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>

Työkykyohjelman tavoite oli parantaa osatyökykyisten työllisyyttä. 2023. Työ- ja elinkeinoministeriön verkkosivusto. Viitattu 20.4.2023. <https://tem.fi/tyokykyohjelma>

Työkykyohjelma päättyy – toimia osatyökykyisten työllistymisen edistämiseksi jatketaan. 2023. Työ- ja elinkeinoministeriön tiedote. Viitattu 26.3.2023. <https://tem.fi/-/tyokykyohjelma-paattyy-toimia-osatyokykyisten-tyollistymisen-edistamiseksi-jatketaan>

Työkykytalo. N.d. Työterveyslaitoksen verkkosivusto. Viitattu 29.4.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyo-ohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>

Työllistymisen vauhdittaminen julkisilla hankinnoilla. 2023. Työ – ja elinkeinoministeriön verkkosivusto. Viitattu 6.5.2023. <https://tem.fi/tyollistymisen-vauhdittaminen-julkisilla-hankinnoilla>

Työnantajan Helsinki-lisä. N.d. Helsingin kaupungin verkkosivusto. Viitattu 22.4.2023. <https://www.hel.fi/fi/yriytykset-ja-tyo/tyonantajat/taloudelliset-tuet/tyonantajan-helsinki-lisa>

Wessman, J.2022. Työkykyohjelman TE-palvelujen uudelleenmuotoilu -hanke, TE-palvelupilotit 2021-2022. 2023. Työ -ja elinkeinoministeriön loppuraportti. Viitattu 24.3.2023. <https://tem.fi/documents/1410877/106585891/25.1.2023+TE-palvelupilotit+TEM+loppuraportti.pdf/9c029ebc-0093-055b-4503-b97d7ff712a4/25.1.2023+TE-palvelupilotit+TEM+loppuraportti.pdf?t=1678865849394>

Yksinyrittäjien rekrytointitukikokeilu. 2022. Työ- ja elinkeinoministeriön verkkosivusto. Viitattu 18.4.2023. <https://tem.fi/yksinyrittajien-rekrytointitukikokeilu>

Yrityshaku. N.d. Järvenpään kaupungin verkkosivusto. Yrityshakemisto. Viitattu 7.4.2023. <http://yrityshakemisto.jarvenpaa.fi/>

Yrityshakemisto. N.d. Yrittäjät.fi yrityshakemisto. Järvenpään yrittäjät ry jäsenet. Viitattu 7.4.2023. [www.yrittajat.fi/yrityshakemisto](http://www.yrittajat.fi/yrityshakemisto)

## Saate



### Osatyökykyisten palkkatuki

Kysely Järvenpään yrittäjille heidän näkemyksistään osatyökykyisten palkkatuen käytöstä ja tulevaisuuden tiedontarpeista.

### Hei Järvenpään kaupungin alueella toimiva yrittäjä!

Olen kuntoutuksen ohjaaja – opiskelija Jonna Kiviniemi Jyväskylän ammattikorkeakoulusta. Teen opinnäytetyötä aiheesta *osatyökykyisten palkkatuki*. Kyselyn avulla kartoitetaan Järvenpään yrittäjien näkemyksiä palkkatuen käytöstä ja tulevaisuuden tiedontarpeista. Aihe on ajankohtainen, koska hallituksen työllisyysasteen nostotavoitteet pyrkivät etsimään ratkaisuja erityisesti osatyökykyisten työllistämiseen. Vireillä oleva palkkatuki uudistus on yksi laajoista toimenpiteistä työllisyyden edistämiseksi ja avoimien työpaikkojen sekä työtä hakevien työnhakijoiden kohtaamiseksi. Opinnäytetyöni ohjaajana toimii lehtori Aila Pikkarainen Jyväskylän ammattikorkeakoulusta. Saatte tämän kyselyn Business Järvenpään uutiskirjeen välityksellä. Yhdyshenkilönä toimii Järvenpään kaupungin Osaamis - ja työllisyyspalveluiden päällikkö Sirkka Riikonen.

Kyselyllä kartoitetaan 1) esitietoina yrityksenne koko, yritysmuoto ja toimiala, 2) kokemuksianne ja ajatuksianne palkkatuen käytöstä yrityksessänne ja 3) tiedontarpeita eri tukimuotojen ja erityisesti palkkatuen käytöstä. Kysely koostuu 15 kysymyksestä, jotka ovat pääosin monivalintakysymyksiä ja ovat merkitty tärkeällä pakollisiksi. Vastaaminen kestää noin 10–15 minuuttia ja osallistuminen on vapaaehtoista.

Kyselystä ei synny erillistä rekisteriä tai yhteystietoja opinnäytetyön tekijälle. Kyselyyn osallistumalla annat luvan vastausten käyttöön opinnäytetyössä sekä sen raportoinnissa. Kaikkia vastauksia tullaan käsittelemään anonyymisti ja mahdolliset tunnistetiedot (erisnimet, paikan nimet jne.) poistetaan aineistosta. Kyselyn vastaukset eli aineisto on vain opinnäytetyöntekijän käytössä ja se säilytetään Jyväskylän ammattikorkeakoulun ohjeiden mukaisesti tietosuojatassa ympäristössä. Opinnäytetyön valmistuttua aineisto hävitetään tietoturvasääntöjen mukaisesti. Opinnäytetyö tullaan julkaisemaan Theseus.fi-tietokannassa sen valmistumisen jälkeen loppukeväästä 2023.

Voitte vastata kyselyyn seuraavan linkin kautta:

ja vastausaika on xx saakka. Aineiston koon mukaan kysely julkaistaan mahdollisesti uudelleen seuraavassa uutiskirjeessä. Voitte halutessanne välittää tämän kyselyn yrityksessänne edelleen henkilölle, joka voi vastata kyselyyn. Kyselyyn osallistuminen antaa arvokasta tietoa Järvenpään kaupungille yrittäjien tiedon ja tuen tarpeesta työllistämiseen liittyvissä asioissa.

Kiitos osallistumisestanne!

Ystävällisin terveisin

Jonna Kiviniemi, kuntoutuksen ohjaaja- opiskelija, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Tarvittaessa voitte ottaa yhteyttä minuun.

# Kysely



## Kysely Järvenpään yrittäjille osatyökykyisten palkkatuesta

Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (\*)

### 1. Yritysmuotonne \*

- Yksityinen elinkeinoharjoittaja, toiminimi
  - Osakeyhtiö
  - Kommandiittiyhtiö
  - Avoin yhtiö
  - Osuuskunta
  - Rekisteröity yhdistys
  - Säätiö
  - muu, mikä
-

## 2. Yrityksenne toimiala \*

- Teollisuus
  - Sähkö, kaasu, lämpöhuolto, jätehuolto
  - Rakentaminen
  - Tukku, vähittäiskauppa
  - Kuljetus, varastointi
  - Majoitus, ravitsemistoiminta
  - Informaatio, viestintä
  - Rahoitus, vakuutustoiminta
  - Kiinteistöalan toiminta
  - Ammatillinen, tieteellinen, tekninen toiminta
  - Hallinto, tukipalvelutoiminta
  - Koulutus
  - Terveys- ja sosiaalipalvelut
  - Taiteet, viihde, virkistys
  - Muu
- 

## 3. Yrityksenne koko työntekijämäärinä \*

- 1-2
- 3-5
- 5-10
- 10-20
- 20-40
- 40-60
- 60-100
- yli 100

Kysymykset 4–5 käsittelevät yleistä tietouttanne palkkatuesta.

**4. Onko mielestänne työllistämisestä ja siihen liittyvistä tuista saatavissa tarpeeksi tietoa? \***

- Kyllä, tietoa on tarpeeksi
- Ei, tietoa ei ole tarpeeksi
- En osaa sanoa

**5. Mikä on mielestänne tämänhetkinen tietonne palkkatuesta? \***

- Ei tietoa palkkatuesta
- Vähäinen
- Riittävä
- Palkkatukea on käytetty
- Aihe ei kiinnosta

Palkkatuki on harkinnanvarainen tuki työnantajalle työttömän työnhakijan palkkaamiskustannuksiin. Tukea haetaan TE-toimistosta ennen työsuhteen aloittamista, ja nykyisen lainsäädännön mukaan tukea voidaan myöntää 30–50 % palkkauskustannuksista. Palkkatuki uudistus on parhaillaan käynnissä, ja uudistuksen tavoitteena on lisätä palkkatuen käyttöä yrityksissä.

Lähde: [www.tem.fi/palkkatuki](http://www.tem.fi/palkkatuki)

Kysymykset 6–10 kartoittavat sitä, mikä on kokemuksenne palkkatuen käytöstä

## 6. Onko yrityksessänne tällä hetkellä tai aiemmin työskennellyt palkkatuettu työntekijä? \*

- Kyllä, yksi
- Kyllä, useampia
- Ei
- En tiedä

## 7. Millaisiin tehtäviin palkkatuettu työntekijä sijoittui?

---

---

---

---

## 8. Mikä oli palkkatuen merkitys palkkauspäätökseen? \*

- Palkkatuella oli vahva merkitys palkkauspäätöksessä
- Palkkatuella ei ollut merkitystä palkkauspäätöksessä
- En tiedä

**9. Jatkuiko työsuhde palkkatukiajan jälkeen? voitte valita useamman vaihtoehdon tarvittaessa. \***

- Työsuhde päättyi palkkatukiajan kanssa yhtä aikaa
- Työsuhde jatkui määräajan palkkatukiajan jälkeen
- Työsuhde vakinaistettiin
- En tiedä

**10. Onko ajatuksenne tai mielipiteenne palkkatukityöllistämisestä muuttunut kokemuksen myötä? \***

- Kyllä, erittäin paljon positiiviseen suuntaan
- Kyllä, positiiviseen suuntaan
- Ei ole muuttunut
- Hieman negatiivisempaan suuntaan
- Negatiiviseen suuntaan

Kysymykset 11–15 koskevat erilaisten tukimuotojen vaikutuksia yrityksessänne osatyökykyisen palkkaamiseen liittyen.

**11. Kuinka mielestänne tiedon lisääntyminen työllistämisen tukimuodoista vaikuttaisi yrityksenne työllistämiskäytäntöihin? \***

- Työllistämiskynnys voisi madaltua
- Ei mitenkään
- En osaa sanoa

## 12. Työolosuhteiden järjestelytuki \*

Palkkatuen lisäksi on olemassa myös toinen tuki keventämään työllistämistä: Työolosuhteiden järjestelytuki.

Jos

palkattavan henkilön vamma tai sairaus edellyttää työpaikalla tehtäviä muutoksia, hankintoja tai toisen henkilön antamaa apua, voi työnantaja hakea TE-toimistosta kertyviä kustannuksia varten työolosuhteiden järjestelytukea. (Lähde: [www.suomi.fi](http://www.suomi.fi))

	1	2	3	4	5
	Ei ollenkaan	Hyvin vähän	En osaa sanoa	Jonkin verran	Paljon
Onko työolosuhteiden järjestelytuki teille tuttu?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vaikuttaisiko ko. tuen saaminen osatyökykyisen työntekijän palkkaamispäätökseen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 13. Kuinka arvioisitte seuraavien tukimuotojen vaikutusta yrityksenne valmiuteen osatyökykyisen työntekijän palkkaamiseksi?\*

	1. ei vaikutusta	2. hieman vaikutusta	3. en osaa sanoa	4. voisi vaikuttaa jonkin verran positiivisesti	5. vaikutus olisi suuri
Yleisen tietouden lisääminen osatyökykyisyydestä itse opiskeltavana materiaalina (mm. esitteitä, tietoiskuja, uutiskirjeitä)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutusta erilaisista työllistämisen tukimuodoista ja käytävissä olevista palveluista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutusta yrityksen esteettömyyden edistämisestä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osatyökykyisen työntekijän työllistämiseen liittyvä yrittäjien kokemusverkosto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työkykyverkosto (Työllistämistä kiinnostuneet yrittäjät sekä työkykyasiantuntijat yhteen kokoava virtuaalinen verkosto tiedon ja kokemusten jakamiseksi)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ulkopuolisen asiantuntijan tuki räätälöitävien työtehtävien kartoittamisessa (kun työntekijää ei vielä tiedossa)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ulkopuolisen asiantuntijan tuki yrittäjälle rekrytoinnin aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ulkopuolisen asiantuntijan tuki työtehtävien räätälöimisessä yksilöllisesti (kun työntekijä rekrytoitu)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ulkopuolisen asiantuntijan tuki uuden työntekijän perehdytyksen aikana (yrittäjälle sekä työntekijälle. Tuen määrä, sisältö ja kesto yksilöllisen tarpeen mukaan)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ulkopuolisen asiantuntijan tuki työllistämiseen liittyvässä asioinnissa (esim. palkkatuki, työolosuhteiden järjestelytuki, esteettömyys, apuvälineet)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**14. Millaisia työtehtäviä yrityksessänne arvioisitte voitavan räätälöidä?**

---

---

---

---

---

**15. Millaisia tukimuotoja osatyökykyisen työntekijän työllistämiseen liittyvästä palveluvalikoimasta puuttuu mielestänne tällä hetkellä? Mikä kyselyssä olleista tukimuodoista erityisesti kiinnostaa? Mitä muuta haluaisitte kommentoida tutkimukseen liittyen?**

---

---

---

---

---