

Päivi Tani

# TYÖNANTAJIEN NÄKÖKULMAA JA KOKEMUKSIA TUETUSTA TYÖLLIS- TYMISESTÄ KOUVOLASSA

Opinnäytetyö  
Sosiaaliala (AMK)

2018



**Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu**

<b>Tekijä/Tekijät</b>	<b>Tutkinto</b>	<b>Aika</b>
Päivi Tani	Sosionomi (AMK)	Huhtikuu 2018
<b>Opinnäytetyön nimi</b>		
Työnantajien näkökulmaa ja kokemuksia tuetusta työllistymisestä Kouvolassa		49 sivua 3 liitesivua
<b>Toimeksiantaja</b>		
Kouvolan kaupunki		
<b>Ohjaaja</b>		
Marko Raitanen, Xamk; Pertti Rinkinen, Kouvolan kaupunki		
<b>Tiivistelmä</b>		
<p>Tuetulla työllistymisellä tarkoitetaan osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä palkkasuhteeseen tavallisille työpaikoille työvalmentajan tuella. Työvalmentaja tukee ja opastaa asiakasta niin, että hän kykenee suoriutumaan työsuhteisessa työssä.</p> <p>Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää työnantajien näkökulmaa ja kokemuksia osatyökykyisten tuetussa työllistymisessä ja mitä mieltä he ovat työvalmentajan tuesta sekä sen kestosta. Opinnäytetyön tavoitteena on edistää ja kehittää tuetun työllistymisen palvelua Kouvolassa.</p> <p>Työnantajien kokemuksia tuetun työllistymisen palvelusta on kerätty teemahaastatteluin. Opinnäytetyöhön on haastateltu kahdeksaa Kouvolan kaupungin tuetun työllistymisen asiakkaiden työnantajaa. Heille lähetettiin kirje (liite 1) tulevasta haastattelusta ja sen aiheesta. Haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin ensin sanasta sanaan. Analyysimenetelmänä on käytetty teemoittelua. Tutkimusote on kvalitatiivinen eli laadullinen.</p> <p>Työnantajien haastattelut toivat paljon tärkeää tietoa, joiden avulla voimme kehittää palvelua. Työvalmentajan ja työnantajan välisten keskusteluiden aikana saimme molemmat tietoa, joiden avulla voimme yhteistyötämme parantaa. Tuloksissa näkyy selvästi, että työnantajien näkökulmat ja kokemukset osatyökykyisistä työntekijöistä ovat olleet positiivisia. Kaikki vastasivat myös palkkaavansa osatyökykyisen jatkossakin. Kannustinloukkuja toivottiin poistettavan ja näitä asioita OTE-hankkeen Kannustinloukut-projekti selvittääkin.</p> <p>Työvalmentajan tukea pidettiin tärkeänä ja sen toivottiin jatkuvan pitkäkestoisesti, sillä työnantajat kokivat, että he ja työntekijät tarvitsevat rinnalla kulkijan, jolle voi soittaa ongelmatilanteissa. Tärkeänä pidettiin vuorovaikutustaitoa, jonka avulla asioita voidaan selvittää sekä työvalmentajan kykyä kohdata osatyökykyinen työntekijä pulmatilanteessa.</p> <p>Osatyökykyisiä työntekijöitä arvostetaan ja heidän työpanostaan pidetään tärkeänä työyhteisöissä. Asenteet muuttuvat samalla, kun osatyökykyisiä on enemmän töissä ja työyhteisöt muuttuvat monimuotoisemmiksi.</p>		
<b>Asiasanat</b>		
tuettu työllistyminen, työvalmentaja, osatyökykyinen, työnantajan tuki		

Author (authors)	Degree	Time
Päivi Tani	Bachelor of social services	2018
<b>Thesis title</b>		49 pages
Employers' perspectives and experiences of supported employment in Kouvola		3 pages of appendices
<b>Commissioned by</b>		
The City of Kouvola		
<b>Supervisor</b>		
Marko Raitanen, Xamk; Pertti Rininen, City of Kouvola		
<b>Abstract</b>		
<p>Supported employment means that people with partial work ability will be employed with the help of a job coach. The job coach supports and guides the client so that he or she can perform in an employment relationship.</p>		
<p>The purpose of the thesis is to examine the employers' perspective and experiences of supported employment and to define what they thought of the quality and durability of the job coaching. The objective of the thesis is to promote and develop subsidized employment in Kouvola.</p>		
<p>Employers' experiences of supported employment were collected by means of semi-structured interviews. Eight employers of Kouvola City Supported Employment were interviewed. They received a letter (Appendix 1) with information concerning the upcoming interview and its topic. The interviews were recorded and first transcribed word for word. The interviews were analyzed by themes, and examination is qualitative.</p>		
<p>Interviews with employers revealed several important aspects to help develop the supported employment service. During these discussions, the employer and job coach received information which will help improve co-operation. The results clearly show that employers' perspectives and experiences of people with partial work abilities have been positive. All respondents were also willing to continue employing people with partial work ability in the future and hoped that incentive traps were removed. These issues will be examined in the OTE project.</p>		
<p>The job coach's support was considered important and was hoped to continue as long as employers felt that they and their employees needed someone to whom they could call in a difficult situation. Interaction skills are important when solving matters, and the job coach's ability to meet people with partial work abilities in challenging situations is in major role.</p>		
<p>People with partial work abilities are valued and their work input is considered important in work communities. Attitudes change when an increasing number of part-time workers is hired, and work communities become more diverse.</p>		
<b>Keywords</b>		
supported employment, job coach, people with partial work ability, employers support		

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	6
2	TUETTU TYÖLLISTYMINEN KOUVOLASSA .....	7
2.1	Tuettu työllistyminen .....	7
2.2	Tuetun työllistymisen työvalmentaja .....	8
3	OSATYÖKYKYISET TYÖSSÄ.....	10
3.1	OTE-hanke.....	10
3.2	Kannustinloukut.....	11
3.3	Yhdessä Hyvä OTE .....	11
3.4	Osatyökykyisten työelämäosallisuus .....	11
3.5	Työnantajien kokemuksia .....	12
3.6	Kehitysvammaiset ihmiset töihin.....	14
3.7	Osallisuuden ulottuvuudet .....	15
4	SOSIAALISET ONGELMAT JA SYRJÄYTYMINEN .....	15
4.1	Työn merkitys .....	15
4.2	Eriarvoisuus ja syrjäytyminen .....	16
4.3	Erilaisuus.....	17
4.4	Elämänhallinta.....	18
5	TYÖNANTAJA .....	18
5.1	Yhteiskuntavastuu .....	18
5.2	Tuki työnantajalle .....	18
5.3	Palkkatuki.....	18
5.4	Työolosuhteiden järjestelytuki.....	19
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	19
6.1	Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset .....	19
6.2	Tutkimusmenetelmät, aineisto ja analyysi.....	21
6.3	Luotettavuus ja eettisyys .....	22
7	TUTKIMUSTULOKSET .....	23

7.1	Näkökulmat ja kokemukset osatyökykyisiä kohtaan.....	24
7.1.1	Yrityskuva ja tarve .....	26
7.1.2	Kannustinloukut .....	29
7.1.3	Riskit .....	30
7.1.4	Soveltuvuus työhön .....	31
7.1.5	Suoriutuminen .....	33
7.1.6	Palkkatuki .....	35
7.1.7	Monimuotoinen työyhteisö .....	36
7.1.8	Motivaatio .....	37
7.2	Työvalmentajan tuki ja sen kesto.....	37
7.2.1	Kesto .....	38
7.2.2	Missä asioissa .....	39
8	POHDINTA.....	41
8.1	Osallisuuden ulottuvuudet .....	42
8.2	Kehittäminen ja jatkotutkimus .....	43
8.3	Oma ammatillinen kehittyminen prosessissa .....	45
	LÄHTEET .....	48

## LIITTEET

Liite 1. Saatekirje

Liite 2. Suostumus

Liite 3. Teemahaastattelurunko

## 1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyöni tarkoituksena on saada tietoa työnantajien näkökulmasta ja kokemuksista tuetusta työllistymisestä Kouvolassa. Opinnäytetyön tilaajana ja paikkakuntana on Kouvolan kaupunki. Kouvolan kaupungilla tuettu työllistyminen integroitiin 2016 avotyötoimintaan. Palvelu on Kouvolan kaupungille melko uusi ja sitä kehitetään koko ajan. Olen tällä hetkellä Kouvolan kaupungin tuetun työllistymisen sekä avotyötoiminnan työvalmentajana kehittämässä ja edistämässä palvelua.

Olin mukana Kehitysvammaliiton Kehitysvammaiset ihmiset töihin -projektissa (KIT). Se aloitettiin keväällä 2013 ja loppui joulukuussa 2016. Projektin tavoitteena oli näyttöön perustuvan työhönvalmennusmallin ja sen tukirakenteiden kehittäminen sekä käyttöön ottaminen. Mukana pilottihankkeessa olivat Kouvolan, Kotkan, ja Haminan kaupungit, Carean kuntayhtymä, Parik-säätiö, Sotek-säätiö ja Ravimäkiyhdistys. Koko projektin ajan mukana oli myös Kaakois-Suomen TE-toimisto. (Kairi, 2017, 9)

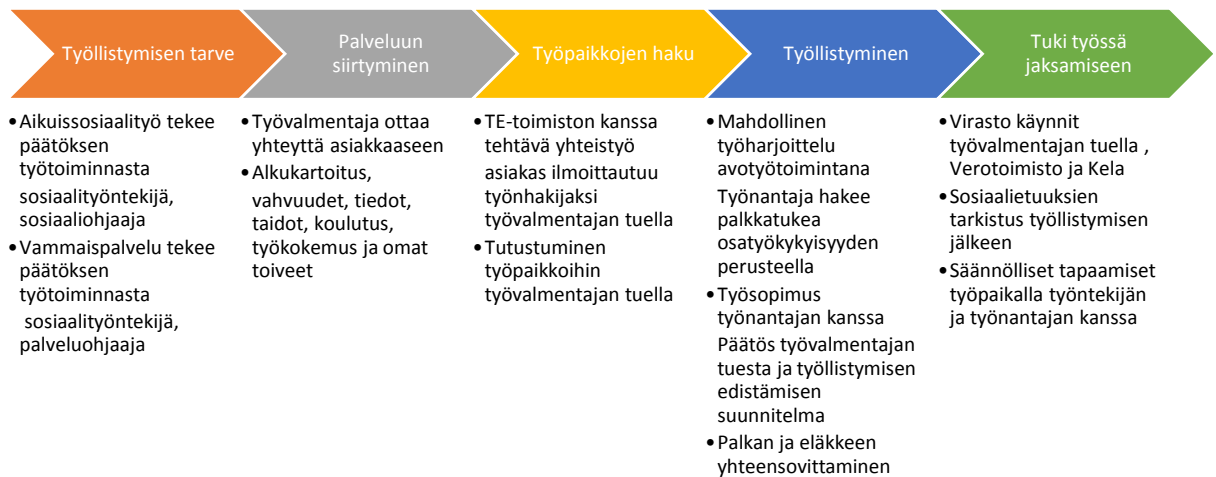
Osatyökykyisten henkilöiden työllistymisestä hyötyvät työntekijä, työnantaja, kunta ja valtio. Työntekijä hyötyy mielekkään tekemisen ja palkan muodossa, työnantaja saa lisää työvoimaa ja työt tulevat tehdyksi. Kunta ja valtio saavat osatyökykyisten työllistymisestä hyötyä verotulojen muodossa. Kontaktiverkostooni kuuluvat Kouvolan kaupungin työtoiminnan ja eri yksiköiden lisäksi, tuetun työllistymisen työnantajat, asiakkaat, Kouvolan TE-toimisto, Kehitysvammaliitto ja Sosiaali- ja terveysministeriö. Mukana myös osana hallituksen OTE-hanketta oleva Yhdessä hyvä OTE-hanke ja sen työntekijöiden kanssa tehtävä yhteistyö.

Osatyökykyisille tie työelämään (OTE) on yksi hallituksen kärkihankkeista. Hankkeen tavoitteena on saada osatyökykyiset ihmiset jatkamaan työelämässä tai työllistymään avoimille työmarkkinoille. Vamma tai pitkäaikaissairaus voi olla esteenä työhön paluuseen tai este kokonaan pääsulle työelämään. Kärkihankkeessa on tarkoitus etsiä ratkaisuja näihinkin ongelmiin. Osatyökykyisten mahdollisuudet työllistyä paranevat niin parantaa se samalla yhdenvertaisuutta ja elämänlaatua heidän kohdallaan. Osatyökykyisten työllistyminen vähentää myös valtion kustannuksia. (STM 2017a.)

## 2 TUETTU TYÖLLISTYMINEN KOUVOLASSA

### 2.1 Tuettu työllistyminen

Tuetulla työllistymisellä tarkoitetaan osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä palkkasuhteeseen tavallisille työpaikoille työvalmentajan tuella. Palvelu on tarkoitettu alle 65-vuotiaille osatyökykyisille asiakkaille, joilla on eläke tai kuntoutustuki. Palkkasuhteessa noudatetaan työsopimuslakia ja alan työehtosopimuksia. Työvalmentaja tukee, neuvoo ja ohjaa työllistymiseen ja palkkasuhteeseen liittyvissä asioissa asiakasta ja työnantajaa. Tuettua työllistymistä järjestetään sosiaalihuoltolain (SHL 710/1982 27 d §) nojalla. (Kouvolan kaupunki 2018.)



Kuva 1. Tuettu työllistyminen

Yllä olevassa kuvassa (kuva 1.) havainnollistetaan tuetun työllistymisen prosessia. Työvalmentaja selvittää asiakkaan toimintakykyä ja osaamista ennen palkkasuhteeseen siirtymistä. Työharjoittelu voidaan usein järjestää avotyötoimintana, jolloin työvalmentajan tuki on alusta alkaen saatavilla. Kouvolan kaupunki maksaa asiakkaalle siltä ajalta työosuusrahaa. Hän saa olla osallisen omassa työllistymisen prosessissaan alusta asti. Työllistymisessä tulee huomioida palkan ja sosiaaliturvan yhteensovittaminen. Palkkatukea haetaan osatyökykyisyyden perusteella. Työvalmentaja voi olla asiakkaan mukana myös virastokäynneillä. (Kouvolan kaupunki 2018 b.)

Työkyvyttömyyseläkkeellä tai kuntoutustuella (määräaikainen eläke) oleva henkilö voi ansaita 737,45€/kk (2018 tieto) bruttona ilman, että se vaikuttaa

eläkkeeseen. Työaika sovitellaan niin, ettei ansaintaraja ylity. Mikäli ansaintaraja ylittyy, voidaan eläke laittaa lepäämään, keskeyttää tai lopettaa kokonaan. Eläke voi olla lepäämässä vähintään kolme kuukautta ja enintään kaksi vuotta. (KELA 2017.)

Kouvolan kaupungin tuetussa työllistymisessä asiakasryhminä ovat kehitysvammaiset, mielenterveyskuntoutujat sekä muut osatyökykyiset. Asiakkaiden toimintakyky ja yksilölliset tarpeet otetaan huomioon. (Päivi Tani 2018.)

## **2.2 Tuetun työllistymisen työvalmentaja**

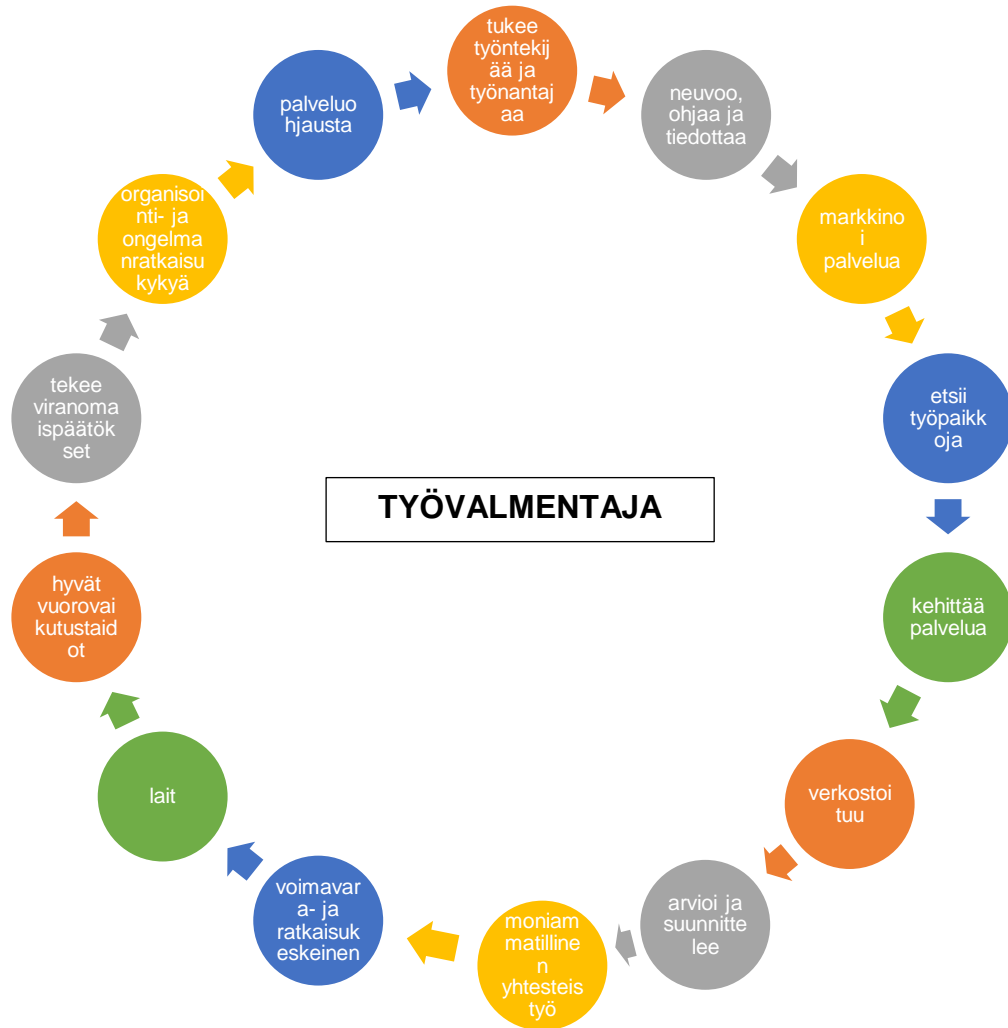
Työvalmentaja tukee ja opastaa asiakasta niin, että hän kykenee suoriutumaan työsuhteisessa työssä. Keskeisiä tehtäviä ovat muun muassa viranomaispäätösten tekeminen ja tuetun työllistymisen työpaikkojen etsiminen. Työvalmentaja laatii asiakkaan kanssa työllistymisen edistämisen suunnitelman ja seuraa asiakkaan edistymistä sekä tekee yhdessä asiakkaan kanssa jatkosuunnitelmia. Toimenkuvaan kuuluu myös työntajien ja työpaikkojen henkilökunnan tukeminen sekä opastaminen. Työvalmentaja markkinoi tuetun työllistymisen palvelua ja tekee yhteistyötä sidosryhmien kanssa. (Päivi Tani 2018.)

Kouvolan kaupungilla tehtävään edellytetään AMK-tasoinen tutkinto. Työssä vaaditaan taitoa työskennellä osatyökykyisten ihmisten kanssa ja etsiä uusia työpaikkoja sekä luoda että ylläpitää suhteet asiakkaiden, työpaikkojen ja yhteistyökumppaneiden kanssa. Vaaditaan myös organisointi- ja ongelmanratkaisutaitoa ja työn ohjaamiseen sekä työssä tukemiseen. Työvalmentajalla tulee olla hyvät vuorovaikutustaidot ja hänen on tunnettava sosiaali- ja työvoimatoimiston sekä KELA:n toimintaperiaatteita ja määräykset sekä niiden vaikutukset sosiaalietuuksiin ja työnantajamaksuihin. (Päivi Tani 2018.)

Asiakkaat ja työnantajat tavataan useimmiten yksin, joten pulmatilanteet on ratkaistava nopeasti. Työn vaikutuksen laajuus ja pysyvyys on suuri asiakkaina olevien henkilöiden ja heidän perheidensä elämään ja vaikutukset ovat pitkäkestoisia. Työvalmentajan etsii itsenäisesti oikean työpaikan ottaen huomioon asiakkaan kyvyt ja toiveet. Hän työskentelee työnantajien kanssa työllis-



työmahdollisuuksien luomiseksi erilaisten tukimenetelmien avulla. (Päivi Tani 2018.)



Kuva 2. Työvalmentaja

Työvalmentajalla on työn kehittämisvastuu esimiehen ja työtovereiden kanssa. Hänellä on vastuu asiakkaan kohtelusta ammattietiikan mukaisesti. Tehtäviin kuuluu vastuu töiden järjestämisestä itsenäisesti ja yksilöllisesti, asiakkaan tarve lähtökohtana. Työvalmentajalla on ohjaus ja tiedottamisvastuu asiakkaille ja yhteistyökumppaneille. Tehtävässä vaaditaan monipuolisia vuorovaikutustaitoja, koska sidosryhmät ovat hyvin erilaisia ja niitä on paljon, esimerkiksi: työnantajat ja työpaikkojen henkilökunta, Kela, TE-toimisto, Verotoimisto, palveluohjaajat ja sosiaalityöntekijät. Työvalmentajan asiakaskunta on laaja ja erityistä tukea tarvitsevaa, joten vuorovaikutustaidoilla on hyvin suuri merkitys. Työ on hyvin liikkuvaa ja sosiaalisia kontakteja on paljon. (Päivi Tani 2018.)

Työvalmentaja huolehtii, että työ on riittävän vaativaa ja mielekästä sekä asiakkaan ja työpaikan tarpeet huomioivaa. Hän sopii asiakkaan ja työantajan

kanssa mahdollisen työharjoittelujakson pituuden ja sisällön. Suunnittelussa kuullaan asiakasta itseään. Tavoitteina on toiminnan ylläpitäminen ja edistäminen sekä työllistyminen. Tapaamisia järjestetään sovituksi. Tuetun työllistymisen työvalmentaja vastaa palvelun aloittamisesta ja järjestämisestä. Työvalmentajan on tunnettava asiakasprosessien kulkua myös muualla kuin työtoiminnassa. Työ on moniammatillista ja siinä on noudatettava lakeja ja säädöksiä. Muuttuvia tilanteita ja niiden sietämistä on paljon. Työn erilaiset haasteet kuormittavat monin eri tavoin. (Päivi Tani 2018.)

### *TULOKSELLISEN TYÖHÖNVALMENNUKSEN LAATUKRITEERIT*

1. *Työllistyminen avoimille työmarkkinoille asetetaan ensisijaiseksi tavoitteeksi.*
2. *Palvelu on avoin kaikille niille, joiden henkilökohtaisena tavoitteena on palkkatyö.*
3. *Työn etsintä on aktiivista ja ripeää.*
4. *Asiakkaan työpaikkaan liittyvät valinnat ja toiveet ovat kaiken lähtökoh- ta.*
5. *Työllistytvä henkilö saa riittävän pitkän ja yksilöllisiä tarpeita vastaavan työhönvalmennuksen sekä tuen työtehtävistä suoriutumiseen.*
6. *Työhönvalmennus tekee yhteistyötä muun palvelujärjestelmän kanssa.*
7. *Taloudellisia tukia ja etuuksia koskeva neuvonta ja ohjaus sisältyvät työhönvalmennukseen. (Vernerinet 2017.)*

## **3 OSATYÖKYKYISET TYÖSSÄ**

### **3.1 OTE-hanke**

Hallituksen Osatyökykyisille tie työelämään -hankeen tähtäin on osatyökykyisten työllistymisessä ja työelämässä jatkamisessa. Osallistuminen työelämään lisää osatyökykyisten yhdenvertaisuutta ja samalla vaikuttaa työyhteisön asenteisiin myönteisellä tavalla. Osatyökykyisten työllistyminen lisää työllisten määrää ja työkyvyttömyysmenot pienenevät. (STM 2017a.)

### 3.2 Kannustinloukut

Osa hallituksen OTE-hanketta on ollut Kannustinloukut-projekti. Projektin tarkoituksena on ollut selvittää työkyvyttömyyseläkkeellä olevien henkilöiden työnteon lisäämisen kannusteita, jotta heidän työkykynsä saataisiin paremmin käyttöön. Raportissaan työryhmä kuvaa työkyvyttömyyseläkejärjestelmän ja siihen liittyvien etuuksien nykytilaa ja siinä ilmenneitä kannustinongelmia. He ovat nyt ehdottaneet työnteon kannusteiden parantamiseksi lineaarista mallia. Nyt palkan ja eläkkeen yhteensovittaminen tuottaa joskus hankaluuksia ja käteen jäävä summa jää pieneksi. (Valtioneuvosto 2017a.)

### 3.3 Yhdessä Hyvä OTE

Yhdessä hyvä OTE on Etelä-Karjalan ja Kymenlaakson yhteinen hanke, jossa hankekumppaneina ovat Carea, alueen kunnat, kolmannen sektorin toimijat, alueella toimivat ammatilliset oppilaitokset, Kela, Kaakkois-Suomen TE-toimisto sekä Kaakkois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus Oy Socom. Hankkeen päätavoitteena on aikaansaada maakunnalliset asiakaslähtöiset toimintamallit osatyökykyisten työllistymisen ja osallisuuden tukemiseksi. Lisäksi tavoitteena on koota hajallaan olevat työllistymistä ja osallisuutta edistävät toimijat maakunnallisiksi yhteistyöverkostoiksi. Yhteistyöverkostot tulevat siirtymään osaksi maakunnallisia palvelurakenteita. (Yhdessä hyvä OTE 2017.)

Yhdessä hyvä ote -Etelä-Karjalan ja Kymenlaakson OTE-kärkihanke on saanut näkyvyyttä alueellamme ja projektissa esillä on ollut nimenomaan osatyökykyisten työllistyminen. Hanke on järjestänyt yhteistyöpalavereja, foorumeja, verkostotyöpajoja ja työryhmiä. Tapahtumissa on kuultu erilaisten yhteistyökumppaneiden ja asiakkaiden näkökulmia ja mielipiteitä.

### 3.4 Osatyökykyisten työelämäosallisuus

Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa tutkimus on koonnut yhteen tutkimustietoa osatyökykyisten työelämäosallisuudesta. Osku -Tie työelämään - verkkopalvelu julkaistiin syksyllä 2016, ja sen rakensi Kuntoutussäätiö. Tämän palvelun kehittäminen oli osa hallituksen Osatyökykyisille tie työelämään (OTE) kärkihanketta. Osatyökykyisellä tarkoitetaan henkilöä, jolla on käytössään osa työkyvystään ja se on yksilöllistä, sidoksissa syyhyn, miksi henkilö

on osatyökykyinen sekä tehtävään työhön ja sen vaatimuksiin. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 11, 13).

Osatyökykyiset työssä -toimintamallin (Osku) toteutuminen ja hyödyt erilaisissa toimintaympäristöissä tutkimusraportissa haastateltavien mielestä osatyökykyisten työelämäosallisuutta mahdollistavat ammattitaito, koulutus, työmotivaatio ja kielitaito, kuten meillä muillakin. Tutkimuksen mukaan esimiehillä on merkittävä osuus organisaatiotasolla osatyökykyisten henkilöiden tukena. Kielteiset asenteet tekevät työnteon ja muutokset vaikeiksi. Tutkimuksen mukaan asenteet ovat kuitenkin pikkuhiljaa muuttuneet. Henkilöstöhallinnosta eräs haastateltava kertoo, että esimiesten asenteissa on tapahtunut muutosta ja he yrittävät aidosti auttaa ja löytää ratkaisuja. (Nevala ym. 2015, 26.)

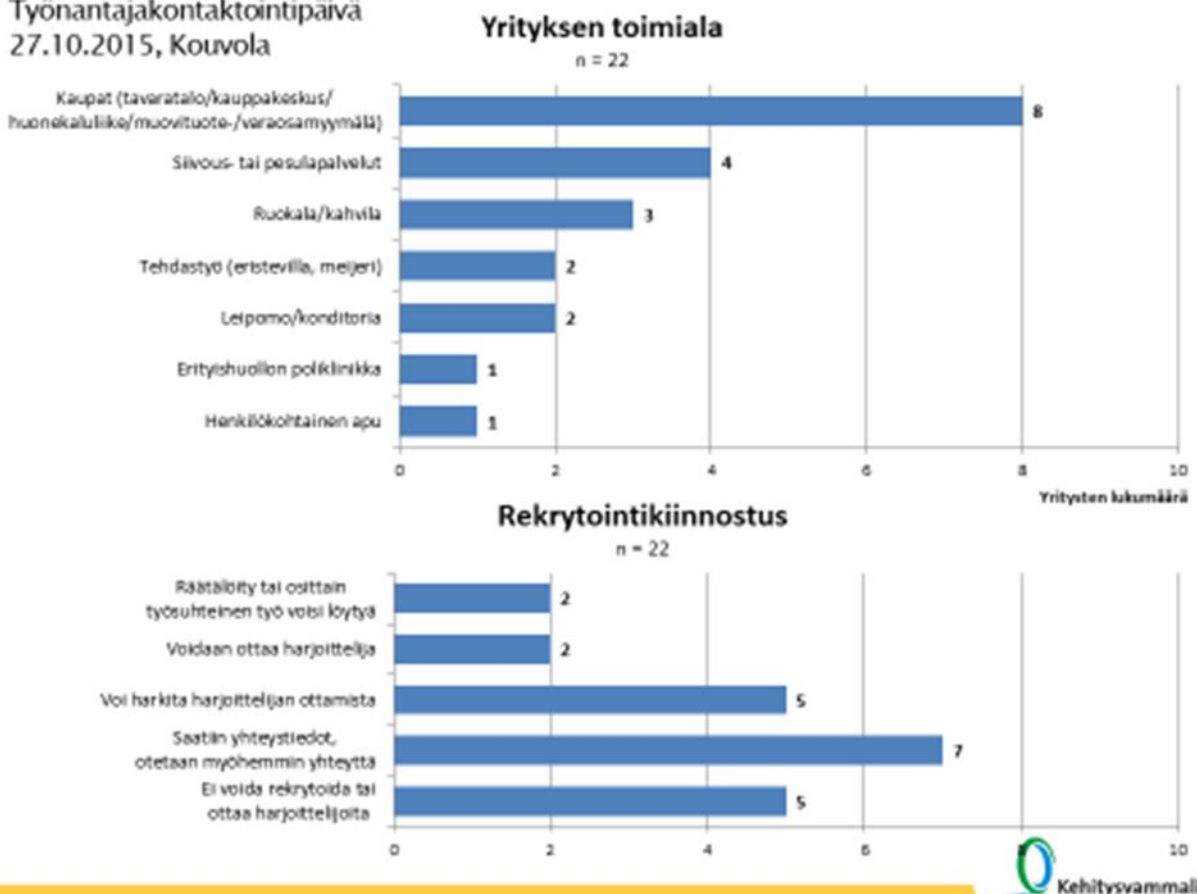
### **3.5 Työnantajien kokemuksia**

Työnantajien kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä tutkimuksessa mainitaan, että osatyökykyisten työllistymistä on ollut esillä eri hankkeiden, ohjelmien ja kehittämistöiden kautta. Merkittäviä läpilyönnejä ei ole tapahtunut TE-palveluiden näkökulmasta. Hyviä keinoja ja yhteistyötä vahvistetaan ja osallistavan sosiaaliturvan ja eri toimeentulomuotojen yhteensovittamiseen toivotaan panostettavan. Tämä siksi, että TE-palveluissa tulee esiin kannustinloukkuja. Yrittäjien ja työnantajien perusasenteissa ei ole eroa Suomessa tai ulkomailla suhtautumisessa vaikeimmin työllistettäviin. Hyvin pitkälti kielteiset ja varaukselliset asenteet johtuvat tietämättömyydestä. Asenteet kyllä muuttuvat tiedon ja kokemuksen karttuessa. (Vesala ym. 2016, 7, 13.)

Tutkimuksen mukaan työnantajilla oli positiivinen kokemus työhönvalmentajan toiminnasta ja eniten onnistumisia oli saatu työntekijän tukemisessa, mikäli työssä oli tullut ongelmia. Suurin osa haastatelleista oli kokenut, että työntekijän valmiuksista ja rajoitteista oli informoitu. Enemmistö oli ollut myös tyytyväinen työhönvalmentajan apuun työsuhteen perustamiseen liittyvissä paperitöissä. Työnantajat olivat melko lailla yksimielisiä siitä, että ”Kaikkia työntekijöitä on kohdeltava tasapuolisesti”, ja ” Kaikki ansaitsevat korvauksen tekevästään työstä”, Vajaakuntoisten työllistäminen on osa yhteiskuntavastuutamme”, Kuntien tulisi entistä määrätietoisemmin luoda edellytyksiä kehitysvammaisten ihmisten työllistymiselle”, ”Yhteiskuntavastuu on tärkeällä sijalla toiminnassamme”. (Vesala ym. 2016, 22, 27.)

Työnantajien kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä -tutkimuksessa (Vesala ym. 2016, 38) haasteina jatkotutkimuksille mainitaan, että työllistämisen edistämässä olisi oleellista, että työnantajille annettaisiin enemmän tietoa ja kerrottaisiin onnistuneista tapauksista. Tämä tiedonantajan rooli ja kohtaamisen luominen olisi luonnollisesti työhönvalmentajan tehtävä.

Työnantajakontaktointipäivä  
27.10.2015, Kouvola



Kuva 2. Työnantajiin vaikuttaminen: työnantajakontaktointipäivä 27.10.2015, Kouvola. (Klem 2015)

Olin yhteydessä Kehitysvammaliittoon opinnäytetyötäni ja sain Kehitysvammaliiton tutkija Simo Klemiltä materiaalia ja vinkkejä opinnäytetyötäni varten. Olimme tehneet Simon kanssa yhteistyötä työnantajakontaktointipäivänä Kouvola. Meitä oli neljä työvalmentajaa (Kouvolan kaupunki 3 ja Carea 1) Kouvola ja tutkija Simo Klem. Kiersimme tapaamassa työnantajia eripuolilla Kouvola. Markkinoimme tuetun työllistämisen palvelua ja sen asiakkaita työnantajille, kysyimme mahdollisia työllistämisen mahdollisuuksia, otimme ja annoimme yhteystietoja. Kiersimme sen päivän aikana 22 eri työnantajaa

Kouvolan alueella ja iltapäivällä pidimme yhteenvedon päivästä. Ylhäällä Kehitysvammaliiton tutkija Simo Klemin työnantajakontaktointipäivästämmä tekevä PowerPoint-kuva.

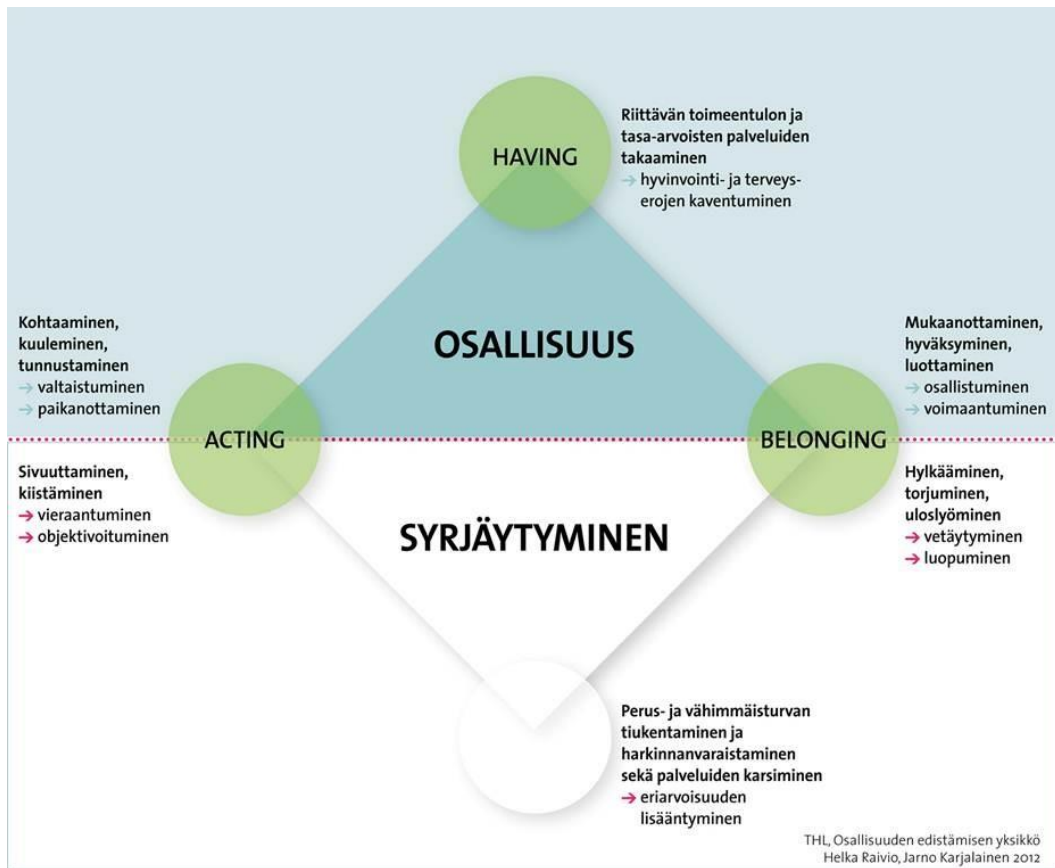
### **3.6 Kehitysvammaiset ihmiset töihin**

Kehitysvammaiset ihmiset töihin projektin (KIT) loppuraportissa (Kairi 2017, 11) mainitaan, että toimintamallin kehittämisessä oli hyödynnetty yksilökeskeisen suunnittelun välineitä sekä ohjaajilta ja osallistujiltakin saatua palautetta toiminnasta. Vertaisryhmiä perustettiin ja toteutettiin projektin aikana sekä sen jälkeen. Vertaisryhmien osallistajat olivat työ- tai avotyötoiminnassa olevia henkilöitä.

KIT-loppuraportissa (Kairi 2017, 22) kerrotaan, että työhönvalmentajarengas oli motivoitunut työhönvalmennukseen näyttöön perustuvien kriteereiden mukaisesti, mutta ilmeni, etteivät rakenteet tue sellaista työskentelyä. Tuetun työllistymisen palvelua ei esimerkiksi ole kaikissa kunnissa. Kuitenkin työhönvalmentajat saivat aikaan uusia työsuhteita alueidensa henkilöille projektin aikana. Projektin aikana kehitysvammaisille henkilöille syntyi peräti kymmenen palkkasuhdetta. Kolme niistä oli päättynyt projektin aikana mm. määräaika-suudesta johtuen. Neljä työsuhdetta muodostui sellaisille vertaisryhmäläisille joilla ei ole kehitysvammadiagnoosia, vaan jokin osatyökykyisyyden syy ja muu tuen tarve. Avotyötoimintasuhteita muutettiin työsuhteiksi. Työnantajista yksityinen sektori palkkasi parhaiten, muita työnantajia olivat säätiö ja yhdistys.

Tulosten (Kairi, 2017, 24 -25) mukaan työllistyneet olivat nuorempia, olivat hankkineet ammatillisen koulutuksen, sekä asuivat muita tutkittuja itsenäisemmin. Suurin osa teki työtä osa-aikaisesti 20 tuntia viikossa. Enemmistö oli ollut jo samassa paikassa avotyötoiminnassa ja hyvin sujuneen avotyötoiminnan seurauksena saaneet työpaikan.

### 3.7 Osallisuuden ulottuvuudet



Kuva 3. Osallisuuden rakentuminen hyvinvointipolitiikoissa ja -palveluissa. (THL 2016)

Tutkimukseen pätevät hyvin Raivio ja Karjalaisen (2013) määrittelemät osallisuuden ulottuvuudet. Heidän mukaansa osallisuus merkitsee sitä, että meillä on käytössämme riittävät aineelliset resurssit HAVING, olemme omien asioidemme ja elämämme päätösten teoissa toimijoina ACTING, meillä on sosiaalisesti merkityksellisiä ja tärkeitä ihmissuhteita BELONGING. Nämä muistuttavat Erik Allardtin jäsentelyä hyvinvoinnin ulottuvuuksista. (Raivio & Nykänen 2014, 19)

On tärkeää, että tuettu työllistyminen jatkuu ja sitä kehitetään edelleen.

## 4 SOSIAALISET ONGELMAT JA SYRJÄYTYMINEN

### 4.1 Työn merkitys

Työ antaa rytmiä arkeen ja sen kautta kuulumme johonkin sosiaaliseen yhteisöön, saamme palautetta, arvostusta, parannamme itsetuntoa ja opimme uu-

sia asioita. Työn tulisi olla mielekäästä ja haastavaa sekä toimintakyvyn huomi-  
oon ottavaa. Työn merkitys on eräs aikuisen elämän keskeisempiä asioita.  
Työn avulla koemme itsemme tärkeäksi ja hyödylliseksi, tarpeelliseksi sekä  
osaksi yhteiskuntaa. Työstä saamme palkkaa, turvaa ja sosiaalisen verkoston.  
Ilman työtä hyvinvointimme järkkyy. Mitä pidempi työttömyysjakso on sitä  
enemmän se heikentää ammattitaitoa. (Ihalainen & Kettunen 2016, 132.)

## 4.2 Eriarvoisuus ja syrjäytyminen

Syrjäytymiseen liittyvät usein pitkäaikaiset sosiaaliset ongelmat. Se on usein  
vaiheittainen tapahtumasarja joka voi kestää vuosia, mutta joissakin tapauk-  
sissa se tapahtuu nopeasti. Syrjäytyminen johtaa huono-osaisuuteen, millä  
tarkoitetaan ihmisen elinolojen monia yhtä aikaa ilmeneviä puutteita. (Ihalai-  
nen & Kettunen 2016,130.) Se voi olla seurausta työttömyydestä, yksinäisyy-  
destä, huonosta koulutuksesta, köyhyydestä, huonosta terveydestä tai joutu-  
misesta yhteiskunnallisten vaikutusmahdollisuuksien ulkopuolelle. (STM 2015,  
3.)

Huono-osaisuus johtuu syrjäytymisestä ja silloin henkilöllä on elinolosuhteis-  
saan paljon puutteita, jotka ilmenevät samanaikaisesti. Pikkuhiljaa ihminen  
eristäytyy sosiaalisen elämän ulkopuolelle. (Ihalainen & Kettunen 2016, 130 -  
131.) Puhutaan absoluuttisesta köyhyydestä, jos henkilöllä ei ole varaa elämi-  
sen perusasioihin. Suomessa sosiaaliturva takaa vähimmäistoimeentulon,  
mutta elämisen kustannukset ovat kasvaneet, ja osa tuista on jäänyt auttamat-  
ta jälkeen. (Ihalainen & Kettunen 2016, 129.)

Työyhteisön, asiakkaiden ja sidosryhmien moninaisuus ja moniarvoisuus on  
monimuotoisuutta. Määritteitä ovat ikä, sukupuoli, vammaisuus, terveydentila,  
etninen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus ja seksuaalinen  
suuntautuminen. Näillä perustein ei ihmistä saa syrjiä tai asettaa eriarvoiseen  
asemaan työyhteisössä tai asiakkaana. Monimuotoisuuden ulottuvuuksia voi-  
vat olla poikkeavat koulutukset, kokemukset, taidot, tapa työskennellä, per-  
soonallisuus tai arvot. Työyhteisössä monimuotoisuus on voimavara ja sen  
avulla voidaan edistää toimintatapojen ja palveluiden kehittämistä. (TTK s.a,  
3.)



Esimiehen tulee kohdella kaikkia työntekijöitään yhdenvertaisesti ja tasapuolisesti. Työntekijät tekevät parhaansa ja ovat motivoituneita, kun kaikkia on kohdeltu oikeudenmukaisesti. Työnhakijoiden monipuolisuutta saadaan käyttämällä erilaisia rekrytointikanavia. Työnhakijaa arvioidaan vain hänen osaamisensa perusteella. Hakijan sukupuoli, vammaisuus, ikä, seksuaalinen suuntautuminen, uskonto tai etninen tausta eivät ole työntekoa rajoittavia tekijöitä. Monimuotoisuus voi olla työpaikan voimavara. Esimiehen tehtävänä on valmentaa henkilökuntaa uuden työntekijän saapumiseen. (TTK s.a, 5.)

Perehdyttäminen on vastavuoroinen vuorovaikutus tapahtuma. Tehtävät ja järjestelyt tulee suunnitella yhdessä työntekijän kanssa hyvissä ajoin ja huolella ottaen huomioon osaaminen sekä toimintakyky. Esteettömyysnäkökulma on otettava aina huomioon työntekijöiden sekä asiakkaiden kanssa. Kehityskeskustelut on työntekijälle hyvä mahdollisuus käydä läpi omaa työtä, tarpeita ja mahdollisia odotuksia. (TTK s.a, 5.)

### **4.3 Erilaisuus**

Työntekijän poikkeavuus voi ilmetä esimerkiksi niin, ettei hän sovellu yhteiskunnan normeihin ja sääntöihin. Henkilöllä voi olla puutteita tarvittavissa tiedoissa ja taidoissa, jokin vamma tai sairaus, epäsosiaalista käyttäytymistä tai päihteiden väärinkäyttöä. Kaikkien ihmisten ei tarvitse olla samanlaisia. Meidän tulee hyväksyä erilaisuus tai poikkeavuus. (Ihalainen & Kettunen 2016, 128.)

Muista ihmisistä poikkeavalla tavalla käyttäytyvän katsotaan olevan häiriintynyt tai sairas. Sigmund Freud spesifioi mielenterveyden kyvyksi rakastaa ja tehdä työtä. Nyt ihmisen katsotaan olevan terve mieleltään, jos hän selviytyy itsenäisesti päivittäisistä toiminnoistaan, niin etteivät muut ihmiset tai hän itse joudu kärsimään. Ajatellaan myös, että ihminen, joka on mieleltään terve, on yhteiskuntakelpoinen ja toimii normien sekä mallien mukaisesti. Mielenterveys on muuttuva tila, joka muuttuu elämän mittaan. Määrittely on vaikeaa ja monet tekijät vaikuttavat mielenterveyteen. Positiivisena ja suotuisana käsitteenä mielenterveys viittaa ihmisen hyvinvointiin ja toimintakykyyn. (Hietaharju & Nuutila 2016, 9.)

#### 4.4 Elämänhallinta

Ongelmilla on tapana kasaantua, ja niiden ratkaiseminen vaikeutuu, mitä enemmän aikaa kuluu. Taloudelliset ongelmat lisääntyvät ja sosiaalinen kanssakäyminen vähenee. Ihminen passivoituu eikä jaksata taistella epäonnistuttuaan niin usein. Sosiaali- ja terveysalan työntekijöillä on tehtävänänsä aktivoida näitä asiakkaita ja saada heitä mukaan yhteiskuntaan pienin askelin kerrallaan. Syrjäytymisen ehkäisy on aloitettava mahdollisimman varhain. Ongelmia on kyettävä ennakoimaan mm. koulutuksilla, oppimisvaikeuksissa tukemalla ja päihteiden käytön ennaltaehkäisyllä. (Ihalainen & Kettunen 2016, 131.)

### 5 TYÖNANTAJA

#### 5.1 Yhteiskuntavastuu

Osatyökykyisten työllistämisen yhteydessä puhutaan usein myös yhteiskuntavastuusta. Kyse on kuitenkin laajemmasta asiasta kuin vastuusta osallistua yhteiskunnallisten asioiden hoitamiseen. Joissakin tapauksissa yhteiskuntavastuu nähdään brändityönä. Tähän brändityöhön osatyökykyisten henkilöiden palkkaaminen on tuonut oman sisällön. Ajatus voi liittyä työn jaksamiseen ja yhdenvertaisuuteen: *Työ kuuluu kaikille.* (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 67.)

#### 5.2 Tuki työnantajalle

Työnantajan on mahdollista saada monenlaista tukea ja palveluja osatyökykyisen palkkaamiseen. Hän saa TE-palveluilta esimerkiksi palkkaukseen liittyvää tukea. TE-palveluiden asiantuntija voi työvalmentajan kanssa auttaa sopivan henkilön löytämisessä ja he tekevät yhdessä ja erikseen myös työnantaja-kontaktointeja työpaikoille. He voivat auttaa työnantajaa tukien hakemisessa, sovitella työnhakijan palkkatulot ja ottaa huomioon niiden vaikutus työntekijän eläkkeeseen ja sosiaalietuuksiin. Samalla voidaan arvioida, onko työolosuhteiden järjestelytuella tarvetta. (TE-palvelut s.a.)

#### 5.3 Palkkatuki

Palkkatuki on TE-toimiston työnantajalle myöntämä harkinnanvarainen taloudellinen tuki työttömän työnhakijan palkkaamiseen. Se myönnetään määrärahojen puitteissa. Palkkatuen avulla edistetään työttömän työnhakijan työllisty-

mistä, jos hakijalla on vajetta ammatillisessa osaamisessa, vamma tai sairaus joka vaikuttaa työtehtävissä suoriutumiseen. Se voidaan myöntää osatyökykyisyyden perusteella. Tuen määrän ja keston päättää TE-toimisto. (TE-palvelut 2017.)

#### **5.4 Työolosuhteiden järjestelytuki**

Osatyökykyisen henkilön työn tekemistä voidaan edistää työolosuhteiden järjestelytuella jonka TE-toimisto voi myöntää työnantajalle. Tukea voi saada:

- jos osatyökykyisen henkilön vamma tai sairaus edellyttää työpaikalle uusia työvälineitä tai huonekaluja tai työpaikalla joudutaan tekemään muutostöitä enintään 4000 €/hlö. Sitä haetaan kuukauden kuluessa ja sitä saa myös ennakoon.
- jos osatyökykyinen henkilö tarvitsee apua toiselta työntekijältä, korvusta toisen työntekijän avusta voi saada 20 h/18 kk kuukausittain jälkikäteen 20€/h toteutuneiden tuntien mukaan. (TE -palvelut s.a.)

## **6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN**

### **6.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset**

Eräs sosiaali- ja terveysministeriöltä valtionavustusta saanut kokeiluhanke on Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystoimisto Eksote: Yhdessä hyvä OTE -Etelä-Karjalan ja Kymenlaakson OTE -kärkihanke. Se toteutetaan 1.2.2017–31.10.2018 välisenä aikana. Hankkeissa on tarkoituksenaan kehittää erilaisia toimintamalleja osatyökykyisten työllistymiseen avoimille työmarkkinoille koulusta tai työtoiminnasta. (STM 2017b.) Kouvolan kaupunki on mukana tässä hankkeessa. Tulemme tekemään yhteistyötä hankkeen kanssa. Yhteistyö myös työhönvalmentajaretkien, Kehitysvammaliiton, Kouvolan TE -toimiston ja sosiaali- ja terveysministeriön kanssa jatkuu.

Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan asenteissa ja ennakkoluuloissa on vielä jonkin verran korjattavaa, vaikka ne ovatkin kehittyneet myönteiseen suuntaan. Opinnäytteeni tarkoituksena on selvittää työnantajien näkökulmaa ja kokemuksia osatyökykyisten tuetussa työllistymisessä ja heidän mielipidettään työvalmentajan tuesta sekä sen kestosta. Samalla saadaan tärkeää tietoa sii-

tä, kuinka tuetun työllistymisen palvelua voidaan kehittää ja edistää. Tutkimuskysymykseni ovat:

Millaisia ovat työnantajien näkökulmat ja kokemukset osatyökykyisiä kohtaan?

Mitä mieltä työnantajat ovat työvalmentajan tuesta ja sen kestosta?

Osatyökykyisten työllistyminen vähentää myös valtion kustannuksia huomattavasti. Palvelujärjestelmien kehittämällä saataisiin aikaiseksi parempia tuloksia ja kustannustehokkuus kohenisi. Työkyvyttömyydestä ja työttömyydestä johtuvat menot vähenisivät, jos osatyökykyisille löydettäisiin enemmän väyliä työllistyä vapaille työmarkkinoille. (STM 2017c.)

Opinnäytetyön tavoitteena on edistää ja kehittää tuetun työllistymisen palvelua Kouvolassa. Palvelussa tärkeää on asiakkaiden syrjäytymisen ehkäisy ja heidän vastuuttamisensa sekä osallistamisensa tuetun työllistymisen prosessissa. Palvelun avulla asiakkaamme liittyvät osaksi yhteiskuntaa, yhdenvertaisina työntekijöinä ja veronmaksajina. Yhteiskunnan pitäisi kannustaa enemmän osatyökykyisten työllistymisessä ja kannustinloukkujen purkamisessa. Kehitämme ja edistämme edelleen tuetun työllistymisen palvelua Kouvolan kaupungilla ja aktivoimme asiakkaita työllistymään. Työnantajilla on paljon osaaikaista työtä tai tunnit jäävät niin pieniksi, että tehtäviin on vaikea saada teki-jää. Näihin töihin osatyökykyiset ovat juuri oikeita henkilöitä.

Eriarvoistumisen ehkäisy ja kannustinloukkujen purkaminen on ollut pääministeri Juha Sipilän lempiaiheita. Hallituksen puoliväliriihessä huhtikuussa 2017 tarkasteltiin hallitusohjelman toteutumista ja tavoitteiden saavuttamista. (Valtioneuvosto 2017c.) Kannustinloukkuja yritetään edelleen vähentää ja materiaaleista voi lukea hallituksen aikeista käynnistää työllisyyttä ja toimeliaisuutta parantavan, eriarvoisuutta vähentävän sosiaaliturvan kokonaisuudistuksen valmistelut. On tärkeää, että työnteko on aina kannattavampaa kuin tuilla eläminen. Mitä olisi tehtävä, että työllistyminen ei pudottaisi tulotasoa? (Valtioneuvosto 2017b.)

Kirjallisessa lähteessäni Kananoja ym. (2017, 281) mainitaan käynnissä olevasta uudistustyöstä, joka koskee sosiaalihuollon työelämäosallisuutta, sitä on valmistellut TEOS-työryhmä, joka on sosiaali- ja terveysministeriön asettama.

Lainsäädäntöä esitetään uudistettavan niin, että erillisistä vammaisille ja vammattomille henkilöille työelämänsosialisuutta edistävästä sosiaalihuollon palveluista luovuttaisiin.

## 6.2 Tutkimusmenetelmät, aineisto ja analyysi

Laadullinen tutkimus kohdistuu laatuun ja tavoitteena on ymmärtää tutkimuskohteena olevat ilmiöt tutkittavien eli tässä tapauksessa työnantajien näkökulmasta. Raportin eri vaiheet eivät erotu samalla tavalla kuin määrällisessä tutkimuksessa. Eri osa-alueita raportissa ei voi selkeästi erottaa ja aineiston keruu ja analyysi ovat ehkä kietoutuneet toisiinsa. Niitä ei siis voi erottaa toisistaan kuten määrällisessä tutkimuksessa. Teoreettinen viitekehys voi olla laadullisessa tutkimuksessa väljempi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 150.) Menetelmäosassa kirjoitan, kuinka tutkimus tehtiin ja ketä haastattelin, kuinka keräsin aineiston ja miten analysoin sen. Haastatteluni työnantajien kanssa oli vuorovaikutustilanne, jonka aikana sain tutkimuksen kannalta merkityksellistä tietoa

Työnantajien kokemuksia tuetun työllistymisen palvelusta on kerätty teema-haastatteluin. Haastattelin kahdeksaa Kouvolan kaupungin tuetun työllistymisen asiakkaiden työnantajaa, joille lähetin kirjeen (liite 1) tulevasta haastattelusta ja sen aiheesta. Toteutin haastattelut helmi- ja maaliskuun aikana 2018. Haastatteluissa meni aikaa 9-26 minuuttia riippuen siitä kuinka puhelias haastateltava oli ja kuinka paljon nauhoitukseen tuli muuta teemaan kuulumatonta yleistä keskustelua. Tutkimusote on kvalitatiivinen eli laadullinen ja opinnäytetyön tuottaman tiedon myötä palvelua voidaan kehittää. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa haastattelijan etukäteen laatimien kysymysten sijasta haastateltavat voivat kertoa suhteellisen vapaasti aiheeseen liittyviä kokemuksistaan, näkemyksiään ja mielipiteistään. (Tilastokeskus 2017.)

Pidin koko opinnäytetyön prosessin ajan tutkimuspäiväkirjaa, johon tuli runsaasti merkintöjä ja muistiinpanoja. Minulla oli mukana pieni muistikirjanen, joka auttoi selventämään ajatuksia. Tutkimuspäiväkirjaan kirjoitin hyviä lähteitä, muistutuksia ja ehdotuksia itselleni, ideoita muilta ihmisiltä, omia ajatuksia ja pohdintaa sekä paljon muuta koko prosessin ajalta. Kirjoitin myös ylös asioita, joita oli tapahtunut ja sanottu haastattelutyöpaikoissa. Kirjoitin muun muas-

sa niiden työtovereiden kommentteja ja palautetta, jotka olivat kuulleet minun tekeväni haastattelua opinnäytetyöhöni heidän työpaikallaan. He innostuivat kertomaan kokemuksistaan osatyökykyisten työtovereina ja antamaan palautetta monimuotoisesta työpaikasta. Huomasin olevani oikeassa suunnassa ja aiheeni kiinnosti laajemmaltikin. Opinnäytetyön aihe ja ajankohta olivat selvästi oikeat, sillä se kiinnosti haastatteluiden ulkopuolellakin. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Haastatteluiden palautteet toimivat tutkimusaineistona ja kirjasin tutkimuspäiväkirjaani myös omia havaintojani haastattelujen aikana. Työnantajien työllistämät asiakkaamme ovat kehitysvammaisia, mielenterveys- ja päihdekuntoutujia sekä muita osatyökykyisiä. Kaikki asiakkaat ovat eläkkeellä tai kuntoutuksella. Kerroin haastateltaville mitä olin tekemässä ja miksi sekä mihin aineistoa käytetään. Käytin keskusteluissa selkeää kieltä. Kaikilta työnantajilta on pyydetty lupa, että voin käyttää aineistoa opinnoissani ja työssäni sekä laittaa tulos tiedoksi Kehitysvammaliitolle, STM:lle ja THL:lle.

Litteroin aineiston sanatarkasti koko haastatteludialogista ja muutin tekstiksi, sen jälkeen poistin teksteistä kaiken siihen kuulumattoman. Litteroinnissa muutin tai poistin kaiken sellaisen materiaalin, josta voitaisiin nyt tai myöhemmin tunnistaa henkilö tai työpaikka. Muutin kaikki haastateltavat työnantajat muotoon T1, T2 jne. Ensin tekstiä tuli Arial fontilla yhteensä 21 sivua rivivälillä 1,5 kirjoitettuna. Tiivistin aineistosta olennaisen koodaamalla valitsemieni osia tekstistä. Koodauksen tein eri väreillä ja numeroimalla, joilla jäsentelin tekstiä. Pelkistin aineistoa kvantifoimalla eli laskemalla ilmausten lukumääriä ja tarkastelemalla niiden yhtäläisyyksiä, samankaltaisuuksia ja eroja. Analyysimenetelmänä käytin teemoittelua. Opinnäytetyöni jää perehdyttämismateriaaliksi Kouvolan kaupungin tuetun työllistämisen käyttöön. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 138.)

### **6.3 Luotettavuus ja eettisyys**

Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi kirjassa mainitaan, että tutkimuksen täytyy olla luotettava ja, että eettinen kestävyys ei vielä tee tutkimuksesta luotettavaa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 158 -159.) Moraalisesti on arveluttavaa, jos

luotettavuus- ja arviointikriteerit ovat vain tutkijan tarkistuslistoja (Tuomi & Sarajärvi 2009, 127).

Tämän opinnäytetyöni aihe on minulle henkilökohtaisesti tärkeä, koska teen sen omasta työstäni ja haluan Kouvolan kaupungin kanssa palvelua ja omaa työtäni kehittää. Sain Kouvolan kaupungilta tutkimusluvan 30.1.2018. Kaikki kahdeksan työnantajaa joille lähetin kirjeen (liite 1), antoivat allekirjoituksellaan (liite 2) suostumuksensa osallistumisesta opinnäytetyöhöni. Soitin tai lähetin sähköpostia jossa sovimme haastattelun ajankohdan ja paikan.

Heti haastattelujeni alussa kerroin, että tulen nauhoittamaan haastattelun. Haastattelupaikat olivat häiriöttömiä. Pysin rehellisyyteen, tunnollisuuteen ja olin tutkimuksissani ja niiden analysoinneissa erityisen tarkka. Kerroin kaikille osallistujille mihin tarkoitukseen tutkimusta tehdään ja mihin aineisto tullaan lähettämään. Haastateltavilla oli mahdollisuus keskeyttää haastattelu. Kaikki antoivat suullisen suostumuksensa opinnäytetyön lähettämistä Sosiaali- ja terveysministeriöön, Terveystieteiden- ja hyvinvoinnin laitokseen ja Kehitysvamma-liittoon. He halusivat opinnäytetyön myös itselleen luettavaksi.

Tutkijana säilytän aineistoa huolellisesti. Otan huomioon, että minulla olisi tutkimuksen tekijänä velvollisuus tuottaa luotettavaa tietoa ja kunnioittaa tutkittavien oikeuksia. Nauhoitettu aineisto hävitettiin sovitusti litteroinnin jälkeen.

## **7 TUTKIMUSTULOKSET**

Haastattelemiini työnantajat olivat hyvin erilaisilta aloilta ja työyhteisöt muutamman ihmisen työpaikoista useamman sadan työntekijän työpaikkoihin. Kokemus osatyökykyisen palkkaamisesta oli myös kaikilla erilainen. Joku oli jo palkannut useamman työntekijän palkkatuella osatyökykyisyyden perusteella ja joku oli vasta palkannut ensimmäisen henkilön. Osalla kyse oli yhteiskuntavastuun kantamisesta ja toiset halusivat antaa mahdollisuuden tulla osaksi monimuotoista työyhteisöä.

Luku 7.1 vastaa tutkimuskysymykseen: Millaisia ovat työnantajien näkökulmat ja kokemukset osatyökykyisiä kohtaan? Tulokset rakentuvat työnantajien haastatteluissa nousseiden näkökulmien, mielipiteiden, riskien ja kokemusten perusteella. Luvun 7.2 tulokset taas vastaavat toiseen tutkimuskysymykseen:

Mitä mieltä työnantajat ovat työvalmentajan tuesta ja sen kestosta? Tässä luvussa tulokset rakentuvat työnantajien mielipiteistä työvalmentajan tuesta sen sisällöstä sekä kauanko tuen tulisi heidän mielestään kestää.

### 7.1 Näkökulmat ja kokemukset osatyökykyisiä kohtaan

Työnantajat arvostivat analyysini mukaan osatyökykyisten työpanosta ja kehuivat heidän motivaatiotaan tehdä työtä. Tyytyväisyyteen vaikuttivat myös työntekijöiden soveltuvuus työyhteisöön, työnantajan kannustimet palkkatuen muodossa ja osatyökykyisen palkkaamisen vaikutus yrityskuvaan. Haasteiksi mainittiin kannustinloukut, byrokratia ja työntekijän terveys.

Osatyökykyiset työntekijät ovat heterogeeninen ryhmä ja Suomessa kuten muuallakin maailmassa tämän ryhmän tarpeet ovat moninaiset. Joukossa on monia tuhansia henkilöitä, jotka haluaisivat tehdä työtä osatyökykyisyydestään huolimatta jollakin tavalla. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 12 -13.)

Kolme työnantajaa kertoi suhtautumisensa muuttuneen realistisempaan suuntaan osatyökykyisiä kohtaan. Ohjaamiseen, taustatukeen ja läsnäoloon tulisi työpaikassa löytyä aikaa. Sitä tarvitaan muidenkin työntekijöiden kohdalla, mutta osatyökykyinen tarvitsee aikaa joskus hieman enemmän. Joukossa oli kuitenkin muutama, joka rohkeni kertoa, että ei ensin täysin uskonut osatyökykyisten työpanokseen, mutta on jälkeinpäin huomannut olleensa väärässä. Asenteissa tapahtuu muutosta tiedon saannin ja kokemuksen myötä.

*On muuttunut. Ensin ajattelin, ettei heistä ehkä ole.., mutta olen nähnyt nyt, että kyllä pystyvät vaikka hieman hitaampaa ja ovat mukana kahvitauoilla ja mukana työyhteisössä juttelevat ja puhuvat eikä heissä mitään erikoista ole periaatteessa. He vain vaativat sen pitemmän ajan. (T3)*

Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa tutkimuksessa kysymykset osatyökykyisten työllistymisen edistämisestä oli nähty suurimmalta osin ongelmakeskeisenä. Osatyökykyisistä työnhakijoista joita ei vielä tunnettu jäi työnantajille vahva mielikuva ja määritelmät. Eräs vastaajista oli todennut palkkaamisen olevan helpompaa, jos osatyökykyinen on tuttu. Ongelmakeskeisyydestä tulisi siirtyä mahdollisuuksien, vahvuuksien ja osaamisen kuvaamiseen. Emme voi aina



osatyökykyisten kohdalla puhua tuottavuusalenemasta, sairauksista ja oireista. Jos niistä kuitenkin puhutaan, tulisi huomio kiinnittää myönteisiin ominaisuuksiin ja vahvuuksiin kyseisen henkilön kohdalla. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 62.)

Taulukko 1. Mitä mieltä olette, voisitteko jatkossakin palkata osatyökykyisen työntekijän?

TYÖNANTAJA	KOMMENTTI
T1	<i>Ehdottomasti voisin ja jos on työhalukas ja haluaa tehdä tällaista työtä opetella sitä työn tekemistä ja on tilanne et tarvitaan, niin ehdottomasti voisin.</i>
T2	<i>Ei mitään ongelmaa tottakai.</i>
T3	<i>Kyllä ehdottomasti, positiivisia kokemuksia vaikka ei niiden kahden kohdalla ei, mutta se ei ollut kummankaan vika.</i>
T4	<i>Kyllä</i>
T5	<i>Tilanteen mukaan on tietysti palkkaaminen. Ei liity siihen onko työntekijä osatyökykyinen. Meille tulee toki asiakkaita monesta suunnasta, että se vähän rajoittaa, kun ei ole ihan vaan osatyökyvystä kiinni, vaan työntekijöitä tulee monesta eri sektorista.</i>
T6	<i>Tietysti näitä tehtäviä ei ole niin paljoa. Mutta joo hyvä, että voidaan antaa näitä tehtäviä.</i>
T7	<i>Niin...mitä kaikkea sanotaan osatyökykyiseksi. Kyllä mun mielest ja tietysti työyhteisökin on valmisteltava siihen että tulee osatyökykyinen työntekijä.</i>
T8	<i>Kyllä voisin..hyvä tyyppi jos on, tietysti on eri jos on ihan vieras. Täytyisi ehkä olla tuttu että tietää vahvuudet ja heikkoudet, niin ei tuu pettymyksiä puolin ja toisin. Mieluimmin pienin askelin ja sitten antaa pikkuhiljaa vastuu- ta.</i>

Monissa tutkimuksissa on mainittu, että työnantajien yleiset asenteet ovat muuttuneet myönteisemmäksi osatyökykyisten ja vammaisten henkilöiden työllistämisen suhteen. Aiemman tutkimuksen mukaan asenteet ovat olleet kielteisempiä, jos tarkastelun alla ovat olleet työnantajien suhtautumista erityisesti tiettyjen ryhmien työllistämiseen. Ristiriita on siis työllistämishalukkuuden ja todellisen käyttäytymisen välillä. Tätä ristiriitaa ei tässä Kouvolan kahdeksan työnantajan kohdalla ollut. Yllä olevasta taulukosta (taulukko 1.) näemme, että he kaikki palkkaisivat jatkossakin osatyökykyisen työntekijän, jos sopiva ja motivoitunut työntekijä olisi tarjolla. Useimmat mainitsivat sen, että nyt he tie-

täisivät tuetun työllistymisen prosessinkin paremmin ja olisi tuttua, miten prosessi etenee. Samoin osatyökykyisen kanssa toimiminen olisi jo tuttua ja tiedetään, että tarvittaessa voi ottaa yhteyttä työvalmentajaan. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 15.)

Aivan kuten Nevala ym. Osatyökykyiset työssä-toimintamallin (Osku) toteutuminen ja hyödyt erilaisissa toimintaympäristöissä tutkimusraportissa ovat maininneet, asenteet ovat pikkuhiljaa muuttuneet positiivisempaan suuntaan. Monimuotoiset työpaikat lisääntyvät ja tietoa osatyökykyisten palkkaamisesta ja tuetusta työllistymisestä kerrotaan työnantajille.

### 7.1.1 Yrityskuva ja tarve

Työnantajilla oli selvästi sopivaa työtä ja tarve löytää siihen sopiva tai sopivat työntekijät. Näissä työpaikoissa kohtaanto-ongelmaa ei ollut. Työnantajilla oli monenlaista eri näkökulmaa osatyökykyisen palkkaamiselle. Kaikilla yhteistä oli tarve saada työntekijä tekemään heillä olevaa työtä. Eräs tarvitsi osaavaa kaveria joskus melko raskaisiin töihin, yksi halusi hyödyntää kaverin osaamista, johon heillä oli tarve, toisella ajatus oli saada kavereita jo ennestään paikassa työskentelevälle osatyökykyiselle ja jotkut paikat tarjoavat mahdollisuuksia heikommassa asemassa oleville henkilöille.

*... ja tota, sitten hän jäi välillä pois ja sitten se ajatus välillä palasi aina välillä takaisin tähän henkilöön ..ja sitten soitettiin ja kysyttiin oisko hän kiinnostunut työstä meillä ja sitten päästiin yhteissopimukseen siitä se alkoi. (T1)*

Työnantajista kuusi kertoi osatyökykyisten työntekijöiden soveltuvan hyvin työyhteisöön ja työvalmentajalla on samanlainen mielikuva. Seuraavaksi ote tutkimuspäiväkirjasta 5.2.2018: Haastatteluita tehdessäni eräästä työyhteisöstä kantautui kannustavia ja positiivisia palautteita osatyökykyisten työntekijöiden osallisuudesta työyhteisössä. He olivat myös sitä mieltä, että työvalmentajan tuki on ehdoton kavereiden työllistymisessä, jaksamisessa, tiedon saamisessa ja työssä pysymisessä. Työvalmentajan käynnit ja kannustus auttavat heitä jaksamaan. Työkavereiden mielestä osatyökykyiset ovat erittäin motivoituneita ja tunnollisia työntekijöitä. Tuotannollisesti eivät ehkä parhaimpia, mutta panos on yritykselle ja heille itselleen tärkeä. Työpaikalla tiedetään, että

työvalmentajalle voi aina soittaa. Kaksi työnantajaa kertoi vähän toisenlaisen kokemuksensa. Ensimmäinen mietti eikö osatyökykyistä oteta työyhteisön asioihin mukaan vai eikö hän halua itse lähteä mukaan, vaikka pyydetäisiinkin. Toinen kuvaili, että sopeutuminen riippuu hyvin paljon työpaikasta ja sen henkilökunnasta kuinka osatyökykyinen pääsee työyhteisöön sisään.

*Se voikin olla vähän haasteellisempi asia... Vaikka olen kysynyt, että eikö xxx voisi lähteä meidän kanssa. Kuitenkaan ei ole otettu mukaan. Vai onko tässä se, ettei xxx halua lähteä mukaan. Eihän hänellä ole oikeastaan työyhteisöä kuin xxx ja xxx sillä puolella, en sitten tiedä onko heille sitten muodostunut mitään yhteistä. Reippaasti kuitenkin käy kahvilla ja juttelee kaikkien kanssa ja hän itse ehkä kokee omaavansa työyhteisön ja kuuluvansa siihen. (T6)*

*Tuota..se on työpaikasta kiinni että hän olisi tasavertainen muiden työntekijöiden kanssa. Jos ajattelee xxx paikkaa, niin on vähän eri asia ja on päässyt yhteisöön. Se ei kyllä toteudu yleensä. (T7)*

Työnantajat ovat samoilla linjoilla kuin Työnantajien kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä tutkimuksessa. siitä, että työnantajat että ”Kaikkia työntekijöitä on kohdeltava tasapuolisesti”, ja ” Kaikki ansaitsevat korvauksen tekemästään työstä”, Vajaakuntoisten työllistäminen on osa yhteiskuntavastuutamme”, Kuntien tulisi entistä määrätietoisemmin luoda edellytyksiä kehitysvammaisten ihmisten työllistymiselle” ja ”Yhteiskuntavastuu on tärkeällä sijalla toiminnassamme”. (Vesala ym. 2016, 22, 27.)

Työnantajat etsivät ratkaisuja työvoimatarpeen tyydyttämiseksi ja siihen etsitään ratkaisuja erilaisista vaihtoehdoista, joita on tarjolla. Useimmiten valitaan joustavimmat ja nopeimmat ratkaisut. Yrityksillä on kilpailua erilaisista strategioista toinen toistaan vastaan. Työpaikoilla henkilöstövoimavarojen johtaminen on yhä enenemissä määrin erilaistumis- ja kilpailutekijä, jossa yritykselle sopivan osaamisportfolion tekeminen on harvalla hallussa. Osaavissa työpaikoilla kyllä osataan palkata osaaja, vaikka hän olisikin osatyökykyinen. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 14.)

*Meillä oli ihan selkeä tarve sille kaverin osaamiselle ja kyllä meillä talon arvoissa on myös tämä yhteiskuntavastuu näkökulmakin.*

*Hän on niin ulospäin suuntautunut kaveri, että harvoin näkee samanlaisia.  
(T2)*

Käytännön mielenterveystyö kirjassaan Hietaharju ja Nuutila kirjoittavat, että positiivisena ja suotuisana käsitteenä mielenterveys viittaa ihmisen hyvinvointiin ja toimintakykyyn. (Hietaharju & Nuutila 2016, 9.)

*Jos nyt miettii ihan tuota asiaa, että mitä he ovat tehny, niin he on hienosti onnistunu, vaikka annetaan uusikin homma ja tulee se onnistumisen ilo. Olen yrittänyt, että he tietävät kaikki yrityksen asiat ja ovat mukana kaikissa yrityksen palaverissa mukana. Heidät pidetään samassa porukassa mukana. (T3)*

Eräs aiemmassa tutkimuksessa mukana olleista työnantajista kertoi innokkaan asennoitumisen mahdollistaneen erään osatyökykyisen henkilön palkkaamisen. Hakijalla oli ollut puutteelliset työelämätaidot, mutta hän työllistyi silti. Ikääntyvien osatyökykyisten, neurologisista sairauksista ja mielenterveyden häiriöistä kärsivien on vaikeampi työllistyä. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 69.)

*Työtehtävät on saatu sovitettua niin hyvin, että työntekijä suoriutuu niistä niin hyvin, että ei ole ongelmaa ollut ja hän on viihtynyt siinä ja me ollaan saatu hyvää työpanosta meille. Ollaan kokonaisuuteen tyytyväisiä ja työntekijä on itse tyytyväinen, niin kaiken kaikkiaan on hyvä tilanne. (T5)*

Työnantajat ottavat ihailtavasti osatyökykyiset työntekijänsä mukaan työyhteisönsä ja kannustavat heitä eteenpäin opiskelemaan, työnkiertoon, lisäämään tunteja tai päiviä ansaintarajan puitteissa ja haluavat palkata heitä edelleen, jos vain mahdollista. Kuulin monta huikeaa kehityskaarta ja tarinaa.

*... arkistoon piti saada henkilö, niin kun ihan tarvittiin apua siihen prosessiin ja vaiheeseen...siinä olisi jossakin jotakin sopivaa työtä jota vois joku joka tarvii vähän työtä, mutta on aika toistuvaa kuitenkin, niin pohdittiin, että joku vois tehdä sitä työllistetty tai kuntouttavalla tai joku. Sillä tavalla se lähti, että ihan tarpeesta lähti. (T6)*

Kouvolan kaupungin tuetussa työllistymisessä on mahdollista suorittaa työharjoittelu aika avotyötoimintana, jos työpaikka on uusi. Avotyötoimintaa ei kuitenkaan voida järjestää, jos työpaikka on kaupungin ostopalvelu.

*Jaaha. Varmasti se, että oli tuttu ja annettiin mahdollisuus edetä. Oli kaikille tuttu henkilö. Molempien tarpeet kohtasivat. Reilumpaa teetättää töitä, kun saa palkkaa. (T8)*

### **7.1.2 Kannustinloukut**

Yksi työnantajista oli todella tuhtunut kahden entisen osatyökykyisen työntekijänsä kohtaamista ongelmista kannustinloukkujen muodossa. Miehet olivat pitkän kuntoutumisen ja tuetun työllistymisen prosessin jälkeen onnistuneet saamaan työpaikan ja joutuivat sitten sanomaan itsensä irti ja palaamaan eri palveluun. OTE-hankkeen Kannustinloukut -projekti selvittää nyt juuri näitä työkyvyttömyyseläkejärjestelmän ja siihen liittyvien etuuksien nykytilaa ja siinä ilmenneitä kannustinongelmia. Palkan ja eläkkeen yhteensovittamisessa voi tällä hetkellä olla hankaluuksia ja käteen jäävä summa jää useimmiten pieneksi. (Valtioneuvosto 2017a.)

*hetkinen..oli kaksi muuta aluksi (osatyökykyistä työntekijää) ja he joutu lopettaa muutaman euron takia. He menetti kaikki tuet ja..(mieltii) kannustinloukku.. niin se oli se, että ei ollut heille mitään hyötyä työskennellä, kun menetti kaikki tuet ja se oli järjetöntä. Tuntui niin vääryydeltä, että he muutaman kymppin takia joutuvat lopettamaan työt ja lopetettiin kaikki tuet. Se ei ollut kummankaan puolelta enää järkevää. (T3)*

Työnantajat toivovat näiden kannustinloukkujen purkamista ja, että osatyökykyisille annettaisiin paremmat mahdollisuudet työllistyä ilman, että heitä rangaistaan siitä ottamalla pois heidän muutenkin vähistä tuloistaan. Työnantajien kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä tutkimuksessa mainitaan, että hyviä keinoja ja yhteistyötä vahvistetaan ja osallistavan sosiaaliturvan ja eri toimeentulomuotojen yhteensovittamiseen toivotaan panostettavan. TE-palveluiden asiakastapauksissa oli tullut esiin kannustinloukkuja. (Vesala ym. 2016, 7.)

*Työvoimatoimiston kautta otettiin yhteyttä ja ehdotettiin tätä henkilöä. Siinä oli aika vääntöä vakuutusyhtiön kanssa jotain vääntöä, että miten se (eläke, palkka) sopeutettiin korvausten kanssa. (T4)*

### **7.1.3 Riskit**

Osatyökykyinen voi olla johonkin työhön osatyökykyinen, mutta toiseen työhön täysin työkykyinen. Osatyökykyisyys voi koskettaa meitä jokaista jossakin vaiheessa elämäämme ja se voi olla myös tilapäistä. Osatyökykyisissä on eläkkeellä ja osa-aikaisella eläkkeellä eli kuntoutustuella olevia henkilöitä, korkeasti koulutettuja ja kouluttamattomia, kehitysvammaisia, mielenterveys- ja päihdekuntoutujia, pitkäaikaistyöttömiä ja lukuisia monia muita. Nykyinen työelämä on kovin kiivastahtista ja monessa työssä vaaditaan tutkintoja ja joskus jopa useampia. Tapa tehdä työtä muuttuu koko ajan ja meidän kaikkien osatyökykyiset mukaan lukien tulisi pysyä mukana muutoksissa. (STM s.a.)

*No on riskejä tietenkin, kun ajattelee sitä itse henkilön, työntekijän jaksamista ja vointia, kun on ollu vaihtelevaa. Työtäidoissa ei niinkään ole ollut mitään huomautettavaa se henkinen jaksaminen on ollut vaihtelevaa, se on ollut ehkä se joka mietitytti, että miten sitä vois tukea ja osataanko sitä tukea ja osataanko tarpeeksi tukea ja sit niit työtehtäviä ja sitä työn ohjaamista et jääkö siihen tarpeeksi aikaa ne olivat ehkä ne päällimmäiset asiat. (T1)*

Aiemmassa tutkimuksessa työnantajat olivat todenneet, ettei heillä ole riittävästi tietoa osatyökykyisen palkkaamisesta ja siihen liittyvistä byrokraattisista asioista. Näitä seikkoja olivat osatyökykyiseen henkilöön liittyvät asiat, tuet, entiset osatyökykyisiä palkanneiden kokemukset, yritykselle kenties tulevat riskit, tiedon saanti, sosiaalivastuut, perehdytys ja työympäristön mukautukseen liittyvät asiat. He myös pohtivat kuinka voisivat löytää osatyökykyisen henkilön, jonka voisivat työllistää. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 55.)

*En kokenut sitä hankalaksi enkä kokenut siinä juuri riskejäkään koska henkilö tunnettiin. Silleen tuo varmasti onkin helpompikin tehdä, kun tuntee kaverin, mutta jos sanotaan, että tulee ihan ulkopuolelta ja eikä tiedetä yhteen kaverin taustoja, niin olisi paljon vaikeampi. Se ei ole tietenkään välttämätön lähtökoh-*

*ta (tuttu kaveri), mutta silloin siihen sisältyy paljon enemmän riskejä (jos ei ole tuttu). (T2)*

Työnantajilla mielipiteet hieman vaihtelivat riskeistä puhuttaessa. Työnantajat olivat huolissaan osatyökykyisten työntekijöiden jaksamisesta ja voinnista. Riskiksi koettiin uusi työntekijä joka ei ole ennestään tuttu esimerkiksi avotyötoiminnan kautta. Silloin ei tiedetä kuinka paljon tarvitaan ohjausta ja tukea suoriutumiseen työtehtävistä tai mikä on toimintakyky tai voimavarat. Eräässä paikassa lait säätelevät monia asioita.

*Vaikka voi toisaalta tehdä omaan tahtiin, niin meillä on olemassa lain säädökset, joissa tietyt asiat täytyy tehdä sen mukaan. Jos tarvii kuormaa purkaa tai minkä aikaa voi olla kuorma lämpimässä. Tai mikä lämpötila täytyy olla. Puhutauteen liittyvät määräykset, niin niissä ei voi joustaa missään määrin. (T5)*

Toisessa paikassa taas vaitiolovelvollisuus sitoo tiukasti. Vaikka työpaikoissa voidaan tehdä työtä usein omaankin tahtiin, niin kuitenkin monella työntekijällä tulee olla tuki ja ohjaus suoriutuakseen työtehtävistään. Useammat pärjäävät, jos aamulla suoritetaan työpaikalla tehtävienjako.

*Tietystihän meillä on tuo salassapito, että siitä kyllä keskusteltiin. Toki täällä kuuleekin asioita kahvipöytäkeskusteluissa ja muualla käytävillä niin, että vaitiolovelvollisuus pitää meillä olla. (T6)*

#### **7.1.4 Soveltuvuus työhön**

Työnantajista kuudelle palkkatuelle palkattu osatyökykyinen työntekijä oli ennestään tuttu. Työllistytvä oli ollut paikassa jo avotyötoiminnassa kenties useampia vuosia. Työntekijöiden motivaatiota ja innokkuutta tehdä työtä arvostettiin. Useimmilla ei osatyökykyisyys vaikuttanut johtuen oikein räätälöidystä työnkuvasta.

*..mut sit onkii tullu joku uus työtehtävä johon ei ollu aatellukkaa tätä henkilöä, niin kyseinen henkilö selviytyykin, niin se onkin ollut sit briljantti. Et käytännös yhdes katsotaa ja tehdää ja siitä se selviää parhaiten. (T1)*

Yhteen paikkaan työntekijä palkattiin osatyökykyisyyden perusteella palkkautuelle hänen jo ennestään tiedetyn osaamisen perusteella, työntekijä oli yhdelle ohjaajalle tuttu toisesta työpaikasta ja osaamiselle oli selkeä tarve. Vaikka osatyökykyisen tiedot ja taidot tiedettiin ja työnkuva rakennettiin sen mukaan, niin tiedossa oli myös, että suoriutuakseen työtehtävistään hän tarvitsee myös työvalmentajan tukea. Suoriutuminen kiireellisistä tehtävistä ja ongelmienratkaisukykyä vaativat tehtävät voivat tuottaa haasteita.

Monella osatyökykyisellä on ammatillista osaamista ja koulutusta vammasta tai sairaudesta huolimatta. Työntekijän motivaatio tehdä työtä vaikutti kuitenkin rekrytointilanteissa vahvasti. Aiemmat työkokemukset ja työhistoria vaikuttivat myös sekä työntekijän suositukset. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 75.)

*Sehän on muodostunut oikeastaan hänen osaamisestaan eli on rakennettu se sitä silmällä pitäen häneen osaamiseensa nähden, niin kuin kartoittamaan ettei pyritä antamaan liian helppoja töitä eikä liian vaikeit töitä vaan sellaisia joista kaveri selviytyy ja samalla pystytään myöskin tekemään sitä, että niin kuin pikkuhiljaa kokeillaan sitä että jos tuleekin jotain vaikeampaa niin onko ongelmanratkaisukyky kaverilla. (T2)*

Eräässä työpaikassa haluttiin antaa mahdollisuus työllistyä osatyökykyisyyden perusteella monimuotoiseen työpaikkaan, jossa työt olivat melko selkeitä ja helposti räätälöitävissä. Työnantaja oli antanut täällä myös haasteita osatyökykyisille työntekijöilleen, jotta nähdään kehittyminen työssä. Työntekijät opettelevat rauhassa työtään. Rutinien kautta tieto ja taito kasvavat automaattisesti. Osatyökykyisille työntekijöille on annettava mahdollisuus kehittyä, vaikka se tapahtuukin hitaammin, sanoo työnantaja. Omatoimisuus lisääntyy ja he huomaavat itse kehittymisensä. Sosiaalisuus lisääntyy ja mahdolliset ongelmat vähenevät tai väistyvät. Myös osatyökykyisille työntekijöille on tärkeää päästä tekemään tuottavaa työtä ja tästä hän on työnjohdolle sanonutkin.

*..että he olivat hymyileviä ja tyytyväisiä ja miksi niitä ei sitten olisi voinut jatkaa (työsuhteita). Nytkin, kun heitä on kaksi ja ovat samoissa hommiss, niin vaikka toinen on sanonut, että haluaa tehdä yksin, niin hyvinpä on tehnyt vierekkäin ja sosiaalinen kanssakäyminen on lisääntynyt. Sosiaalinen kanssakäyminen on hirveästi mennyt eteenpäin.. (T3)*



Osatyökykyisten rajoitteita ymmärrettiin hyvin ja tuetun työllistymisen kautta työllistyneet olivat myös olleet positiivisia yllätyksiä muutamalle työnantajalle. He kokivat, että työllistyminen auttaa molempia osapuolia eli työntekijää ja työnantajaa. Työnantajalla on sopivia tehtäviä juuri osatyökykyiselle työntekijälle. Osatyökykyisten jossain määrin hyväkin työkuunto tietyissä vaativissakin tehtävissä on yllättänyt. Yksi työnantajista oli jo edellisessä työpaikassaan toivonut, että tällaista palvelua kehitettäisiin ja vietäisiin eteenpäin, jotta ammattiin koulutetut nuoret saisivat työpaikan osatyökykyisyydestään huolimatta.

*Riippuu tapauksesta, mutta aika pitkälle lähtisin siitä, että räätälöidään ja enemmän kasvatetaan sitä työnkuvaa. Sitä mukaa, lähdetään pienemmästä liikenteeseen, että saa sen hallintaan (työtehtävät) niin ettei tuu liian rankaksi sitä kautta lähdetään räätälöimään ja oman kiinnostuksen kautta. (T5)*

Työnantaja oli myös antanut mahdollisuuden avotyötoiminnassa hyvin pitkään olleelle päästä palkkatuella osatyökykyisyyden perusteella ja muuttaa hieman toimenkuvansa. Työntekijä oli ollut vuosia samassa paikassa avotyötoiminnassa ja on nyt vaihtanut toiseen pisteeseen samalla paikkakunnalla, jossa työskentelee 14,5 viikossa palkkatuella ja loput päivät avotyötoimintana. Hän suunnittelee lähtevänsä opiskelemaan alaa, jotta työllistyisi paremmin.

*xx on ollut avotyötoiminnassa. Sitä kautta tuli tarve miettiä xxx:n opintoja ja meillä oli tarve pidemmille päville. (T8)*

### **7.1.5 Suoriutuminen**

Työstä suoriutumisessa oli vaihtelevuutta. Jossakin paikassa tarvittiin työvalmentajan ja muiden ammattilaisten apua ja tukea enemmän kuin toisessa. Moniammatillista yhteistyötä tehdään tuetussa työllistymisessä paljon, jolloin apuun tulevat työvalmentajan lisäksi mahdollisesti asumisyksiköstä tai tuetusta asumisesta ohjaaja, sosiaalityöntekijä, vammaispalvelusta palveluohjaaja, tai psykiatrian poliklinikalta esim. sairaanhoitaja. Teemme yhteistyötä työntekijän toimintakyvyn ja voimavarojen mukaan. Tuetun työllistymisen prosessi on jokaisella osatyökykyisellä yksilöllinen, tämän työnantajat huomasivat palkatessaan toisen osatyökykyisen.

*No välillä on ollut hyvinkin vaihtelevia jaksoja näillä joita on ollut työtoiminnan tai näitä työntekijöitä joskus on ollut hyvinkin tahmeita ja silloin on otettu yhteyttä työtoiminnan työvalmentajiin ohjaajiin.... Et kun oppii tuntemaan tätä työntekijää ja sit kun huomaa siinä voinnissa ja jaksamisessa muutostakin niin sit saman tien ottaa sen asian esille eikä jää kättelemään, että selviääkö se asia itekseen vai. Yleensä se ei ole selvinnyt. (T1)*

Eräs työnantaja kertoi ylpeänä, kuinka eräs hänen osatyökykyisistä työntekijöistään on kehittynyt todella paljon. Aluksi hän oli 3 kk työharjoittelussa avoimena työtoiminnassa. Työsuhteessa hän on ollut kohta kaksi vuotta palkkatuella osatyökykyisyyden perusteella. Sinä aikana hän on ajanut ajokortin ja hänellä on auto, jolla hän kulkee työmatkat. Työnantaja kertoi kuinka hän kuulee, mitä kaikkea tämä työntekijä on suunnitellut tekevänsä ja tehnyt.

*Kuitenkin heistä yhdellä kaverilla (on edelleen töissä) mm..hän kehuu ja kertoo että mitä kaikkea hän on suunnitellut ja tekee ja näkee sen kehityksen mitä hän saa aikaiseksi. (T3)*

Työpaikat ovat todella erilaisia ja joissakin paikoissa myös työntekijät ovat monista eri palveluista. Osatyökykyisyys voi johtua hyvin monesta eri syystä ja mielenterveysongelmat ovat hyvin yleisiä. Tuetussa työllistymisessä kuntoutuminen on jo edennyt niin pitkälle, että työllistyminen on mahdollista. Kuitenkin joskus työsuhte joudutaan katkaisemaan päihteiden tai poissaolojen vuoksi.

*Pääasiassa hyvin. Aika vähän on ollut sellaisia jotka olisi jouduttu keskeyttämään. Ne on sitten johtuneet päihteistä tai poissaoloista. (T4)*

Työnantajat kertoivat työntekijöiden olevan motivoituneita, joustavia, luotettavia ja tunnollisia. Kuitenkin asioista tarvitsee usein sanoa uudelleen. Tehtävien ja uusien tehtävien kohdalla tarvitaan paljon henkilökohtaista tukea ja kertausta. Ajatukset karkaavat ja joskus unohdutaan liiankin pitkäksi aikaa työkavereiden kanssa keskustelemaan. Avoimille työmarkkinoille työllistyessä juuri joustavuus, tunnollisuus ja luotettavuus ovat tärkeitä työntekijän ominaisuuksia motivaation lisäksi.

*Ihan hyvin, mutta muistuttelua ja varmistelua vaatii. Unohtuu ja häiriintyy helposti, ajatus karkaa ja häiriötekijät vie helposti huomion. (T8)*

### **7.1.6 Palkkatuki**

Kuusi työnantajaa oli sitä mieltä, että palkkatuen merkitys on merkittävä ja se on kannustin työnantajalle. Sen katsottiin olevan positiivinen asia. Palkkatuen merkitystä ei voinut vähätellä, sillä se on rahallisesti helpottava tekijä ja edesauttaa työnantajaa palkkaamaan osatyökykyisen työntekijän. Eräs työnantaja mainitsi, että jos sitä ei olisi, niin yrittäjä jolla on heikko kannattavuus, ei voisi palkata työntekijöitä. Yksi työnantajista saa 100% palkkatukea ja hänen mukaansa he eivät voisi palkata ilman palkkatukea ketään. Kaikki työnantajat ovat työllistäneet osatyökykyiset työntekijänsä palkkatuella osatyökykyisyyden perusteella. Yhdelle työnantajista on haettu työolosuhteiden järjestelytukea.

*Kyl sil on tärkeä merkitys ainakin meidän mielestä. Koetaan se positiivisena asiana ja kannustaa palkkaamaan osatyökykyisen. (T1)*

Riippumatta yrityksen koosta työnantajat painottavat palkkatuen ja työolosuhteiden järjestelytuen merkitystä. (Ala-Kauhaluoma ym., 39.)

*..suoraan ei voi palkata heitä yrittäjä, mutta se vaatii sen harjoitteluajan ja se on se toinen asia on tykkääkö he kun työtä vaihdetaan. (T3)*

Eräs työnantaja toi aiemmassa tutkimuksessa esiin näkökulman jossa työnantajilla olisi kannustinjärjestelmä sosiaalivakuutusmaksuihin. Maksuihin voisi saada helpotusta, jos palkkaisi osatyökykyisiä työntekijöitä. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 63.)

*Tietysti kun se on ollut vaikeaa se palkkaaminen. Työnantajat tarvitsevat tukea siihen (palkkaamiseen) ja jos asenteet olisivat parempia ja muuttuis. Kyllä he (osatyökykyiset) voivat tehdä sen osan aikaa niitä tehtäviä. Jos joskus ei tarvitsisi olla niitä kannustimia. (T7)*

Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa tutkimuksessa nähtiin julkisten tukien ja palveluiden merkitys hyvin tärkeänä asiana. TE-palveluiden ja työvalmentajien antama tuki nähtiin myötävaikuttavan työllistymiseen. Palkkatuen keston toivottiin olevan hieman pidempi ja kriteerien kehittämisessä olisi vielä töitä. Yksilölliset tarpeet ja asiantuntijoiden näkemykset tulisi ottaa paremmin huomioon. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 65.)

### **7.1.7 Monimuotoinen työyhteisö**

Työpaikoista moni työyhteisö on monimuotoinen ja osatyökykyisten sulautuminen joukkoon sujui sulavasti. He saivat kokea yhteenkuuluvuutta työyhteisön kanssa. Työnantajat suosittelivat muillekin yrittäjille osatyökykyisten ja muiden eri lähtökohdista tulevien työntekijöiden palkkaamista. Näissä työpaikoissa hallituksen Osatyökykyisille tie työelämään- hankeen tavoitteet täyttyvät, kun he ovat työllistäneet osatyökykyisiä ja ottaneet heidät osaksi työyhteisöön ja näin lisänneet työllisten määrää. (STM 2017a.)

*...tämä on hyvä käytäntö ja pitäisi enemmänkin tavallisten yrittäjien käyttää tällaista ja sais tällaiset ihmist töihin mikä ei pärjää normaali vauhdissa mutta pystyy tekemään kuitenkin jotain. Tietysti kun ollaan ...puolella, niin meillähän on aina ollut hyvin paljon eri lähtökohdista tulleita se, että on osatyökykyinen joukossa tai työkuntoutuja tai ihan mitä vaan niin ei hän oikeastaan erotu tästä joukosta mitenkään sen kummemmin. Hän on kuin kala vedessä täällä. (T2)*

Osatyökykyisyys ei ole aivan yksiselitteistä näidenkään työnantajien palkkaamien työntekijöiden kohdalla. Monella työntekijällä oli käytössään osa työkyvystään ja kaikkiin tehtäviin hän ei ollut osatyökykyinen vaan täysin työkykyinen. Kuitenkin useimmat tarvitsivat ohjausta ja tukea selviytyäkseen työtehtävistään. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 11).

*Heitä on kohdeltu hyvin vaikkakin monimuotoisessa työyhteisössä kulttuurit ottavat joskus yhteen. (T3)*

### 7.1.8 Motivaatio

Kaikki työnantajat olivat yksimielisiä siitä, että osatyökykyiset työntekijänsä olivat motivoituneita työntekijöitä. Sen minkä he lupaavat he myös pitävät. Heitä ei tarvitse maanitella töihin vaan heillä on halu tulla töihin. Työntekijöille on työnantajien kertoman mukaan tärkeää päästä työyhteisöön mukaan ja saada päivään sisältöä. Silloin kun osatyökykyisistä ei tehdä numeroa, niin työnteko on luontevaa. Heillä on into tehdä työtä ja he kertovat mitä kaikkea ovat palkallaan saaneet, kertoi eräs työnantajistamme.

*Nytkin kun heitä on kaksi ja ovat samoissa hommissa, niin vaikka toinen on sanonut, että haluaa tehdä yksin, niin hyvinpä on tehnyt vierekkäin ja sosiaalinen kanssakäyminen on lisääntynyt. Sosiaalinen kanssakäyminen on hirveästi mennyt eteenpäin, ja sen näkee kahvitauoilla ja kun huoneeni on vieressä, niin kuulen, kun he höpöttävät koko ajan. (T3)*

Motivaatio on työnantajilla asia jota he painottavat. Samoin työkokemus, persoonallisuus seikat ja joustavuus ovat asioita joita painotetaan. Osatyökykyisten kohdalla osaamista ei painoteta niin paljon, kuin muilla ryhmillä. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 37 -38.)

*Motivoituneita ovat kyllä. Osatyökykyisihän meillä on fyysisten seikkojen takia ja myös näitä psyykkisten ja pitkäaikaistyöttömiä, monella kyllä motivaatiota löytyy. (T4)*

*Mun mielestä löytyy motivaatiota ja innokkuutta tehdä työtä Periaatteessa ei ole tarvinnut työnjälkeen puuttua ja jos on perehdytys kunnolla tehty ja työtehtävät käyty. Alussa tarvii ehkä vähän puuttua, mutta jos työtehtävät on oikein räätälöity ja mitoitettu niin ei pitäisi mitään suurempaa olla. Tottakai jos työtehtävät on väärin mitoitettu niin se alkaa näkymään työnjäljessä. (T5)*

### 7.2 Työvalmentajan tuki ja sen kesto

Haastatteluissa nousi vahvasti työnantajien esiin tuoma työvalmentajan antama pitkäkestoinen tuki jonka he mielellään soisivat myös pitkäaikaistyöttömille. He olivat huomanneet, että moni pitkäaikaistyötön on syrjäytynyt tai uusavuton. Asiakkaan tullessa työkokeiluun, kuntouttavaan työtoimintaan tai

muuhun palveluun, heidän ohjaamiseensa menee todella paljon työnantajien aikaa ja resursseja. Nousi esiin, että monessa palvelussa tuki ei tällä hetkellä ole riittävää tai sitä ei ole juuri ollenkaan. Poikkeuksiakin toki oli ja niistä palveluista ja tuesta työnantajat olivat kiitollisia. Työvalmentajan rooli koetaan tärkeänä ja jatkuvana.

Työnantajat kertoivat, että heidän roolinsa on olla työnantaja ja muu apu on tultava muualta. He olivat hyvin kiitollisia saamastaan verkostoavusta. Moniammatillisella yhteistyöllä monen työntekijän ongelmat ovat ratkenneet ja työn jatkumiseen on löydetty keinoja. Tämä kuitenkin edellyttää tiivistä yhteistyötä ja työntekijän antamaa lupaa yhteistyöhön.

Tietoa tarvitaan kuitenkin vielä enemmän, vaikka seitsemän kahdeksasta työnantajasta sanoikin saaneensa riittävästi tietoa. Yksi työnantajista oli oikeassa sanoessaan, että tuolla on varmasti paljon kentällä asiakkaita, jotka haluaisivat tietoa tuetusta työllistymisestä.

*Oli kyllä joo, mutta siinä on niin paljon tietoo tullut, ett vähän voisi olla enemmän tietoo. Mut kun tietää mikä se raja on (ansaintaraja), niin ei siinä silloin mitään oo. tarkkahan se on ja hölmöäkin, mutta kunhan sen alle mennään. Varmaan toivois kentällä asiakkaat enemmän tietoo, näitä asiakkaita on varmasti paljon. (T4)*

### **7.2.1 Kesto**

Työnantajat olivat sitä mieltä, että rinnalla kulkijaa tarvitaan pitkäkestoisesti. Tukea tarvitsevat työntekijät ja työnantajat, koska he tarvitsevat taustajoukkoja auttamaan, jos tulee ongelmia. Osa työntekijöistä on itsenäisempiä ja valmiimpia kuin toiset jotka tarvitsevat enemmän kolmikanta keskusteluja. Varsinkin uuden osatyökykyisen työntekijän kohdalla työvalmentajan tukea tarvitaan enemmän. Työnantajien mielestä oli hyvä heidän ja työntekijöiden kannalta tietää, että on henkilö jolle he voivat soittaa pulmatilanteissa. Työvalmentajan ja työnantajienkin välille syntyy luottamussuhde samalla tavalla kuin, työntekijöiden kanssa. Suhteet muodostuvat usein pitkäaikaisiksi.

*Ei ole nyt niin kauaa kokemusta, mutta sanoisin että miksi sen pitäisi koskaan loppua. He tarvitvat tuollaisen äitihahmon joka huolehtii heistä. Ei mun mielestä pitäis loppua. Aina pitäis olla taustajoukkoja jotka heitä auttaa, jos tulee ongelmia. Olen huomannut, että heillä se ongelma voi olla paljon suurempi se ongelma ja vaatii sen henkilön joka siinä auttaa. Eikä heidän tarvi sen asian kanssa miettiä ja painiskella. On joku joka kannattelee, sellainen kuva ainakin minulla on tullut. (T3)*

*Näkisin, että miksi se ei voisi kulkea siinä rinnalla. Ei välttämättä tarvitse olla joka kuukausi (tapaamista), mutta että on tällainen henkilö johon ottaa yhteyttä. Varsinkin asiakkaan kannalta. Kynnys ottaa joku omainen mukaan (asioille) on hieman erilainen, kuin työvalmentaja. (T8)*

### **7.2.2 Missä asioissa**

Työvalmentajaan otettiin yhteyttä ongelmatilanteissa ja työntekijän toimintakyvyn huonontuessa tai voimavarojen ehtyessä. Yleensä sellaisiin asioihin joissa koettiin, että nyt tarvitaan apua johon heidän työnkuvansa tai osaamisensa ei riitä. Työvalmentajan tukea on kysytty myös sopimusasioissa, palkkatukeen liittyvissä asioissa, työolosuhteiden järjestelytuen hakemisessa ja TE-toimisto yhteistyössä. Yksi työnantajista kertoi heillä tuen ja ohjauksen tulevan paikan päällä, mutta kaikissa työpaikoissa sitä ei samalla tavalla ole saatavilla. Hänen mukaansa työnantajat varmasti tarvitsisivat enemmän tukea, jos vain olisi resursseja.

*Juuri siihen ihmisen auttamiseen, jos heillä on probleema, niin meillä ei välttämättä ole oikeanlaista keinoa hoitaa sitä asiaa tai aikaa. He tarvitvat sen äitihahmon ja me myös, että kun heillä on se ongelma, niin pysyvät kuitenkin työssä. Meillä ei ole tietoa ja taitoa, kuten jos halutaa lisätä, vaikka tunteja, niin teiltä saadaan tietoa miten toimia mm. ansaintarajan tai muiden muutosten kanssa jos meillä ei ole tietoa niin saamme sitä teiltä. (T3)*

Työvalmentajalla on aina enemmän tietoa työntekijän toimintakyvystä ja voimavaroista. Hänellä on tieto keneen hän ottaa yhteyttä tarvittaessa ja mitä muita palveluja työntekijä mahdollisesti saa. Työnantajat ja työvalmentajat

tietävät omat roolinsa ja osaavat rajata ongelman sen mukaan. Työnantajat antoivat kiitosta työvalmentajan ja TE-toimiston yhteistyöstä ja palvelusta.

Taulukko 2. SWOT

<p><b>VAHVUUDEET</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ työvalmentajan ja TE-toimiston tuki työntekijälle ja työnantajalle</li> <li>○ osatyökykyisen motivaatio</li> <li>○ moniammatillinen yhteistyö</li> <li>○ säännölliset tapaamiset</li> <li>○ palkkatuki osatyökykyisyyden perusteella, palkkatuki</li> <li>○ työolosuhteiden järjestelytuki</li> <li>○ syrjäytymisen ehkäisy</li> <li>○ eriarvoistumisen ehkäisy</li> <li>○ taloudelliset seikat työntekijälle</li> <li>○ eläke karttuu</li> <li>○ palkalliset sairaspäivät</li> <li>○ palkallinen loma</li> <li>○ työterveys</li> <li>○ kuuluminen työyhteisöön</li> </ul>	<p><b>HEIKKOUEDET</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ kannustinloukut</li> <li>○ ansaintaraja</li> <li>○ palkan ja etuuksien yhteensovittaminen</li> <li>○ monet ongelmat kasaantuvat</li> <li>○ resurssit</li> </ul>
<p><b>MAHDOLLISUUDEET</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ lineaarinen malli</li> <li>○ tulevat uudistukset</li> <li>○ eläkkeen lepäämään jättäminen</li> <li>○ räätälöidyt työnkuvat</li> <li>○ lisä tieto</li> <li>○ palvelun laajentaminen ja markkinointi</li> <li>○ monimuotoiset työpaikat</li> <li>○ työpaikkojen keskinäinen yhteistyö</li> <li>○ työpaikkojen ja TE-toimiston yhteistyö</li> </ul>	<p><b>UHKAT</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ terveydelliset syyt</li> <li>○ taloudellinen tilanne</li> <li>○ työttömyyden kasvu</li> </ul>

Swot-tilaukkosta voidaan havainnoida, että tuetussa työllistymisen palvelussa on paljon vahvuuksia, mutta toki jotain kehitettävää ja korjattavaakin. Kannustimet auttavat työnantajia palkkaamaan osatyökykyisiä henkilöitä, mutta kannustinloukut puhuttavat edelleen ja ei haluta työllistymisen tuottavan työntekijälle hankaluuksia eläkkeen ja tukien kanssa. Vahvuuksista huomataan, että palvelu on hyödyksi sekä työnantajalle että työntekijälle. Heikkoudet ovat asioita, joita Kannustinloukut -projekti on korjaamassa. OTE-hanke tuo toivottavasti paljon hyviä toimintatapoja, joilla tätäkin palvelua voidaan muuttaa enemmän asiakaslähtöiseksi ja etteivät kannustinloukut näyttele niin suurta osaa puhuttaessa tuetun työllistymisen palvelusta. Resursseja saadaan toivottavasti lisää, kun palvelua markkinoidaan ja tiedon saanti lisääntyy. TE-



toimiston ja työvalmentajan yhteistyötä olemme Kouvolassa jo tehneetkin ja olemme sitä tarpeen mukaan lisänneet.

*Työvalmentajan tukea (tarvitaan) oikeastaan silloin, kun meillä on kädet sidottu ja tulee jotakin vähän isompaa, poissaoloja ja muita sairauksia ja muita. Yleensä silloin informoidaan työvalmentajaa, että mitä teemme. Riippuu siitä, että jos on palkkatuella, niin silloinhan sopimus on meidän kanssa. (T4)*

*Eläke jutuissa, sopimuksen teoissa ja työterveysjutut mistä ei itsellä ole tietoa. (T8)*

Yksityinen palvelusektori heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistäjänä tutkimuksessa Kauhaluoma ja Härkäpää kirjoittavat, että työnantajat tuntevat työvoimapalveluja huonosti. Näiden kahden väliseen yhteistyöhön on korostettu muutamaa seikkaa, jotka voisivat tuoda toisenlaista näkökulmaa. Yritykset voisivat itse vaihtaa tietoja ja kokemuksia keskenään. He voisivat markkinoida tietoa onnistuneista rekrytoinneista ja hyvistä palveluista toisilleen. Se tuo uskottavuutta eri tavalla, kuin jos sen tekisi viranomaistaho tai palveluntuottaja. Työnantajat ja TE-palvelut voivat myös kehittää keskinäistä yhteistyötään. Tämä tietää toimintatapojen muutosta, mutta työnantajakontakteja on tehty TE-toimiston puolelta täällä Kouvolassa jo nyt. Niitä on tehty työvalmentajan kanssa yhdessä ja erikseen. (Ala-Kauhaluoma & Härkäpää 2006, 75. 77)

## **8 POHDINTA**

Opinnäytetyön tavoitteena oli edistää ja kehittää tuetun työllistymisen palvelua Kouvolan kaupungilla ja tämä tavoite täyttyi. Työnantajien haastattelut toivat paljon tärkeää tietoa, joiden avulla voimme palvelua kehittää. Työnantajien kanssa käymieni keskustelujen aikana saimme molemmat tietoa, joiden avulla voimme parantaa yhteistyötämme. Kaikki työnantajat joille lähetin kirjeen vastasivat myöntävästi ja suostuivat haastatteluun. Tuloksissa näkyy selvästi, että työnantajien näkökulmat ja kokemukset osatyökykyisistä työntekijöistä ovat olleet positiivisia. Kaikki vastasivat myös palkkaavansa osatyökykyisen jatkossakin. Kannustinloukkuja toivottiin poistettavan ja näitä asioita OTE-hankkeen Kannustinloukut -projekti selvittääkin.

Työvalmentajan tukea pidettiin tärkeänä ja sen toivottiin jatkuvan pitkäkestoisesti, sillä työnantajat kokivat, että he ja työntekijät tarvitsevat taustalla kulki-  
jan jolle voi soittaa ongelmatilanteissa. Tärkeänä pidetään vuorovaikutustaitoja, jonka avulla asioita voidaan selvittää ja työvalmentajan kykyä kohdata osatyökykyinen työntekijä pulmatilanteessa. Työvalmentajan asiakaskunta on heikommassa asemassa olevaa ja erityistä tukea tarvitsevaa. Tilanteet muuttuvat koko ajan ja sitä tulisi sietää. Haasteet työssä kuormittavat monin eri tavoin.

Selkeästi työnantajien näkökulmat ja kokemukset osatyökykyisiä kohtaan ovat muuttuneet ja ovat edelleen muuttumassa. Omat asenteet vaikuttavat aina muihinkin. Osatyökykyisiä työntekijöitä arvostetaan ja heidän työpanostaan pidetään tärkeänä työyhteisöissä. Asenteet muuttuvat samalla, kun osatyökykyisiä on enemmän töissä ja työyhteisöt muuttuvat monimuotoisemmiksi. Esi-  
miehillä on kuitenkin vastuu työyhteisönsä johtamisesta ja heidän tehtävänä on katsoa, ettei syrjintää tai eriarvoistamista tapahdu.

## **8.1 Osallisuuden ulottuvuudet**

Raivio ja Karjalaisen (2013) määrittelemät osallisuuden ulottuvuudet näkyvät selvästi opinnäytetyössäni. Heidän mukaansa osallisuus merkitsee sitä, että meillä on käytössämme riittävät aineelliset resurssit HAVING, olemme omien asioidemme ja elämämme päätösten teoissa toimijoina ACTING, meillä on sosiaalisesti merkityksellisiä ja tärkeitä ihmissuhteita BELONGING. (Raivio & Nykänen 2014, 19)

### **HAVING**

Työnantajat kohentavat työllistamiensä osatyökykyisten toimeentuloa, osatyökykyisten työntekijöiden hyvinvointi lisääntyy, heidän turvallisuuden tunteensa paranee.

### **ACTING**

Asiantuntijoiden, osatyökykyisen ja työnantajien vuorovaikutteisen ja dialogi-  
sen yhteistyön tuloksena osatyökykyinen on osallisena työyhteisössä. Osatyökykyistä itseään on kuultu hänen omissa asioissaan ja työllistymisen prosessissa.

### **BELONGING**

Työnantajat antavat mahdollisuuden kuulua työyhteisöön ja olla veronmaksajina yhteiskunnassa. Sosiaalinen verkosto kasvaa ja ehkäisee samalla syrjäytymistä. (THL 2016.)

Työnantajat työllistävät osatyökykyisiä työntekijöitä ja parantavat heidän hyvinvointiaan. Samalla ehkäistään ehkä jo tapahtuneen syrjäytymisen jatkumista. Työnantajat vaikuttavat työtä antamalla myös monin tavoin työntekijän terveyteen, sillä se kohenee samalla kun taloudellinen tilanne paranee. Osatyökykyinen on saanut olla mukana omassa työllistymisen prosessissaan työvalmentajan ja työnantajan kanssa. Hän kuuluu nyt työyhteisöön tasavertaisena työntekijänä muiden kanssa. Työyhteisössä sosiaalinen kanssakäyminen työnantajan ja työkavereiden kanssa lisääntyy ja sekin vaikuttaa syrjäytymiseen ehkäisevällä tavalla. Työllistymisen myötä työntekijä saa olla yhteiskunnassa samanlaisena veronmaksajana kuin muutkin työkaverinsa ja eläke kertyy lisäksi on myös palkalliset lomat ja työterveys.

## **8.2 Kehittäminen ja jatkotutkimus**

Kouvolassa on ollut Oppilaitoksesta työelämään työryhmä jo useamman vuoden ajan. Ryhmä kokoontuu muutaman kerran vuodessa. Moniammatilliseen työryhmään kuuluvat mm. KSAO:n erityisopetuksen opettajia ja koordinaattori, Kouvolan TE-toimiston asiantuntijoita, Carean työvalmentaja, Kouvolan kaupungin työvalmentaja, Kouvolan kaupungin työvoimasuunnittelija, Yhdessä Hyvä OTE projektityöntekijä, Kouvolan kaupungin vammaispalvelusta palveluohjaaja ja Kouvolan Ohjaamon työntekijä. Työryhmässä käydään läpi kuulumiset ja kuullaan valmistuvien oppilaiden mahdollisia tuen tarpeita ja pohdimme kuka ottaa valmistuvasta opiskelijasta kopin. Kenen luo opiskelijaa ohjataan valmistumisen häämöttäessä.

Tuetun työllistymisen työtä tehdessäni kevään 2018 aikana törmäsin erään asiakaani kanssa Kelassa käydessämme asiaan, jonka vuoksi asiakaani oli kovin hämmentynyt ja asiaa ryhdytään selvittämään. Olimme asiakaani kanssa Kelassa kysymässä, kuinka opinnot tulisivat vaikuttamaan eläkkeeseen. Asiantuntijan mukaan itse opiskelu aikana ei mitenkään, mutta opintojen jälkeen uuden ammatin itselleen opiskelleen asiakaani ei ehkä katsota olevan osatyökykyinen.

Työllistyäkseen myös eläkkeellä oleva osatyökykyinen tarvitsee tutkinnon ja sitä hän olisi halukas hakemaan. Työtahti ja työskentelytavat ovat muuttuneet niin, että koulutusta ja ammattitaitoa tarvitaan työelämässä aina vaan enemmän. Kuitenkin osatyökykyisellä tahti ja osaaminen voi olla hieman rauhallisempaa sekä luetun tai kuullun ymmärtämisessä voi olla joillakin haastetta. Kiirettä ja ongelmienratkaisukykyä vaativaa tehtävää voi olla haasteellista tehdä. Ohjausta ja tukea tarvitaan opiskelussa ja työpaikalla tehtävistä suoriutumiseen. Osatyökykyisyyttä aiheuttavat seikat eivät poistu kaikilla siten, että opiskelee uuden ammatin.

Asiakkaani ei siis voi työllistyä työpaikkaansa vakituisesti ilman tutkintoa, mutta jos hän opiskelee sen, niin häneltä mahdollisesti menettää eläkkeen. Asiakkaani oli melko mieteliäs ja sanoi ettei halua eläkettään viettävän pois. Hän oli mukana Kouvolan kaupungin vertaisryhmässä, jossa keskusteltiin tuetusta työllistymisestä ja työelämän pelisäännöistä sekä siitä mitä työelämään siirtyminen heiltä vaatii. Hän on siis tietoinen siitä, että on aina kannattavampaa olla työsuhteessa ja saada palkkaa kuin elää tuilla. Kuitenkin ymmärrän täysin myös asiakkaani näkökannan. Toivon, että hän miettii uudelleen opiskelemaan lähtemistään uudesta näkökulmasta. Mielestäni hänellä on selkeät perusteet eläkkeeseen ja uskon vahvasti, että sitä ei evätä. Asiakastani tämä ei tällä hetkellä vakuuta, eikä hän ole valmis lähtemään opiskelemaan.

Kelassa asiantuntija oli hyvin asiansa tunteva ja saimme erinomaista palvelua. Hän oli myös sitä mieltä, että tässä asiassa on ristiriita. Toisaalta halutaan osatyökykyisiä töihin ansaintarajan turvin, mutta kun he tekevät asioita työllistymisen eteen niin heiltä viedään mahdollisesti eläke. Toivoisin, että pitkäkestoisista tukea saisivat myös opiskelevat osatyökykyiset. Kaikilla ei ole työvalmentajaa joka on apuna ja tukena virastokäynneillä, joissa joskus kuulee ikäviäkin asioita. Kokemukseni mukaan virastoasioinnit ovat juuri niitä asioita, joihin useimmat haluavat työvalmentajan mukaan, koska lomakkeet ovat vaikeaselkoisia, he eivät tiedä mistä asiantuntijat puhuvat tai mitä heidän tulisi tehdä.

Toivoisin, että joku tutkisi myöhemmässä vaiheessa eläkkeellä olevan opiskelua ja mitä tapahtuu, kun hän on valmistumassa uuteen ammattiin. Ottaako kukaan koppia ja tukee tai ohjaa ennen valmistumista oikeisiin palveluihin.

Olisi mielenkiintoista tietää, kuinka tätä asiaa viedään eteenpäin ja kehitetään. Mitä tulevat olemaan ne suunnitelmat ja keinot asian tiimoilta. Eläkkeellä ja kuntoutustuella olevatkin osatyökykyiset kuitenkin haluavat työllistyä ja opiskella, ilman painetta eläkkeen menetyksestä.

Osatyökykyisistä moni jättää edelleen menemättä töihin koska pelkää eläkkeensä ja palkan yhteensovittamista ja sen myötä mahdollisesti muiden tukien poistamista tai vähentämistä niin, että käteen jäävä summa olisi todella pieni. He tietävät, että eläke karttuu ja he saisivat työterveyden myötä palkalliset sairaspäivät ja lomat, mutta kannustin on pieni, jos käteen jää esim. 150-200 € enemmän kuin avotyötoiminnassa.

### **8.3 Oma ammatillinen kehittyminen prosessissa**

Prosessi oli minulle uusi ja vaati opettelua alusta loppuun, mutta oli opettavaista. Olen oppinut työn suunnittelua ja aikatauluttamista, koska olen opiskellut työni ohella. Minun on ollut pakko sietää keskeneräisyyttä ja epämuksuusalueella oloa. Olen melko järjestelmällinen ja tottunut tekemään asiat pian alta pois, mutta nyt oli pakko oppia tekemään asiat toisin ja priorisoimaan hiukan asioita. Prosessin aikana olen saanut runsaasti tietoa, jota voin omassa työssäni hyödyntää. Sain haastatteluiden aikana mahdollisuuden nähdä asioita työnantajien näkökulmasta ja kehittää omaa työtäni sitä kautta. Uskon, että voin käyttää haastattelu-, analysointi- ja raportointi osaamistani myöhemminkin elämässäni.

Oli mielenkiintoista kuulla työnantajien näkökulmia ja kokemuksia tuetusta työllistymisestä Kouvolassa. Työpaikka käynnit sujuvat yleensä vähän toisella tavalla ja usein paikalla on lähiohjaaja tai joku muu henkilökuntaan kuuluva, mutta harvemmin itse työnantaja. Nyt paikalta puuttui myös itse työntekijä eli asiakas. Oli positiivista saada palautetta suoraan heiltä ja reflektoida se omaan työhön.

Haastateltavia oli kahdeksan ja aineistoa tuli runsaasti, vaikka pysyimmekin melko hyvin kysymysten keskiössä. Jotkut haastateltavat olivat tietysti puheli-aampia kuin toiset. Kokemukseni mukaan saimme aikaan hyvää vuorovaikutusta ja dialogia useampien työnantajien kanssa ja siitä saatu aineisto onkin

rikkaampaa. Analyysivaihe oli haastava ja työläs. En ajatellut siihen aivan näin pitkää aikaa menevän, mutta huomasin hyvin pian olleeni väärässä. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 135.)

Sain palautetta vuorovaikutustaidoista ja kyvystä kohdata ihminen oikealla tavalla. Uskoisin, että se on osin omaa persoonaani, mutta myös ammatillista kehittymistä on tapahtunut. Vuorovaikutus ja dialogi taidot ovat olleetkin vahvuuteni, mutta uskoisin myös kehittyneeni psykososiaalisen toimintakyvyn tukemisessa opiskelujen aikana, koska asiakaskunta on haastavaa ja moniongelmaista. Sanattomalla viestinnällä on suuri merkitys omassa työssäni. Olen oppinut viittomakielisessä perheessäni sanattoman viestinnän merkityksen jo lapsena. Ilmeet, eleet ja kehonkieli kertovat usein enemmän, kuin tuhat sanaa.

Yhdessä Hyvä OTE-hankkeen kanssa olen saanut tehdä yhteistyötä ja se jatkuu yhä. Olen ollut mukana yhteistyöpalavereissa, foorumeissa, verkostotyöpajoissa, palvelumuotoilupäivässä ja muissa työryhmissä. Yhdessä Hyvä OTE-hankkeen viestintä vastaavan kanssa sovimme, että muutamasta asiakkaastani tehdään medialle video hakkeen puitteissa ja kerrotaan heidän työllistymistarinsa. Suunnitelmissa on myös työhönvalmennuksen tuotteistamispäivä, jolloin suunnittelemme yhdessä muiden toimijoiden kanssa työhönvalmennuksen Kymenlaakson mallin.

Omat kokemukseni ammatillisen kuntoutuksen kautta työllistyneenä ja prosessin läpikäyneenä kykenen katsomaan asioita monesta eri näkökulmasta. Voin asettua asiakkaani asemaan ja nähdä asioita myös hänen näkökulmastaan. Kuntoutumisen prosessi on usein hidas ja siinä on paljon eri vaiheita joihin saa apua alan ammattilaisilta, kun osaa pyytää. Siinäkin moniammatillista yhteistyötä tehdään useamman alan työntekijöiden kanssa asiakkaan parhaaksi. Kuntouduttuaan asiakas voi työllistyä avoimille työmarkkinoille työvalmentajan tuella tai aloittaa opiskelun valitsemallaan alalla. Tahdonkin kiittää kaikkia minua auttaneita ja mahdollisuuden antaneita henkilöitä. En todellakaan olisi valmistumassa sosionomiksi ja kirjoittamassa tätä opinnäytetyötä Kouvolan kaupungin työntekijänä ilman minulle mahdollisuuden antaneiden henkilöiden tukea. Saan edelleen kannustusta ja tunnen, että minua on kannateltu tämän opinnäytetyön ja opintojen ajan.

Me muistamme aina henkilöt jotka ovat aikanaan meitä auttaneet eteenpäin ja kannustaneet. Yritän itse olla samanlainen henkilö omien asiakkaideni elämässä joka arvostaa heitä, kuuntelee sekä auttaa vaikeimman yli ja kantaa omille siivilleen eteenpäin. Kaikki eivät itsenäisty työelämässä koskaan täysin omilleen, mutta työvalmentajan tuen kesto ei ole määritelty mitenkään vai loppuuko se kuitenkin joskus. (Ihalainen & Kettunen 2016, 62.)

Kaikilla meillä on oikeus tehdä työtä ja olemme arvokkaita omana itsenämme. Jokaisella on asioita joita hän osaa ja pystyy tekemään. Olemme vastuussa omasta elämästämme, mutta vaikutamme silti toistemme elämään. Työvalmentajan tuki voi olla juuri asia jolla on vaikutusta asiakkaan ja työnantajan elämään. Työvalmentaja voi olla tukena, kuuntelijana, kannustajana ja palautteen antajana sekä auttaa pääsemään tavoitteisiin. Voimme yhdessä löytää voimavaroja ja voimaantumaa. Voimavarojen tulisi olla asioita jotka ovat eettisesti hyväksytyjä ja joista on asiakkaalle hyötyä. (Ihalainen & Kettunen 2016, 60.)

Ratkaisukeskeinen työtapa jossa muutamme näkökulmaa positiivisen kautta, auttaa usein pääsemään toivottuun tulokseen ja tavoitteeseen. Jokainen asiakas on kuitenkin aina itse oman elämänsä paras asiantuntija ja työvalmentaja voi auttaa häntä löytämään omaa asiantuntijuuttaan omalla ohjaamisellaan. Voimme auttaa suuntaamalla huomion asiakkaidemme onnistumisiin ja vahvuuksiin sekä etsimällä voimavaroja niistä. Muutoksessa voi olla myös mahdollisuus. Tavoitteisiin pääseminen ei useinkaan tapahdu hetkessä vaan siihen tarvitaan aikaa. Joskus tulee takapakkia, mutta sen jälkeen voidaan taas katsoa eteenpäin ja jatkaa kohti tavoitetta. Joidenkin asiakkaiden kohdalla mennään eteenpäin pienin askelin. Vuorovaikutuksen ja luottamuksen avulla pääsemme eteenpäin ja kohti päämäärää eli työllistymistä ja sen jatkumista. *Ongelmakeskeinen valmentaja kysyy: ” Mikä ei toimi ja miksi se ei toimi?”* *Ratkaisukeskeinen valmentaja kysyy: ”Mikä toimii kaikista ongelmista huolimatta?”* (Cauffman 2017, 7, 8, 10.)

## LÄHTEET

Ala-Kauhaluoma, M. & Härkäpää, K. 2006. Yksityinen palvelusektori heikossa työmarkkinaasemassa olevien työllistäjänä. Työpoliittinen tutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2006.

Ala-Kauhaluoma, M., Kesä, M., Lehikoinen, T., Pitkänen, S. & Ylikojola, P. 2017. Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa. Osatyökykyisten työvoiman kysyntää ja sen kehittämistä koskeva tutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2017:42. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-252-1> [viitattu 4.2.2018].

Cauffman, L. 2017. Ratkaisukeskeinen coaching-opas myönteiseen muutokseen. Helsinki. Lyhytterapiainstituutti Oy.

Hietaharju, P. & Nuutila, M., Käytännön Mielenterveystyö. 4. uudistettu painos, 2016. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Hirsjärvi, S. Hurme, H. 2010. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Ihalainen, J. & Kettunen, T. 2016. 10. uudistettu painos. Turvaverkko vai trampoliini sosiaaliturvan mahdollisuudet. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kairi, T. 2017. Kehitysvammaliitto 2017. Kehitysvammaiset ihmiset töihin-Syrjäytymisestä osallisuuteen-projektin (2013 -2016) loppuraportti. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/kehitysvammaiset-ihmiset-toihin-loppuraportti.pdf> [viitattu 23.3.2017].

Kananoja, A., Lähteinen, M. & Marjamäki, P. (toim.). Sosiaalityön käsikirja. 2017. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Kela. 2017. Työnteko työkyvyttömyyseläkkeellä. Viimeksi muokattu 12.12.2017. Saatavissa: <http://www.kela.fi/tyokyvyttomyyselake-ja-kuntoutustuki-tyonteko-elakkeella?inheritRedirect=true> [viitattu 4.2.2018].

Klem, S. 2015. Kehitysvammaliitto. Työnantajiin vaikuttaminen: työnantajakon-taktointipäivä 27.10.2015. PowerPoint-esitys. Sähköpostiviesti 11.1.2018.

Kouvola kaupunki. 2018. Tuettu työllistyminen. Saatavissa: <https://www.kouvola.fi/material/attachments/hyvintointipalvelut/esitteet/5Fs10ybTx/Tuettutyollistyminen-web.pdf> [viitattu 9.3.2018].

Nevala, N. Turunen, J. Tiainen, R. Mattila-Wiro, P. 2015. Osatyökykyiset työssä-toimintamallin (Osku) toteutuminen ja hyödyt erilaisissa toimintaympäristöissä. Osatyökykyiset työssä. Sosiaali- ja terveysministeriön ja Työterveyslaitoksen tutkimusraportti. PDF-dokumentti. Saatavissa: [http://stm.fi/documents/1271139/1366077/STM\\_Osku\\_tutkimusraportti.pdf/d19bf119-70f8-427c-8201-b4e045c8b3a8](http://stm.fi/documents/1271139/1366077/STM_Osku_tutkimusraportti.pdf/d19bf119-70f8-427c-8201-b4e045c8b3a8) [viitattu 8.12.2017].



Päivi Tani. 2018. Tuetun työllistämisen työvalmentajan työnkuvaus. Kouvolan kaupunki. Ei julkisesti saatavissa.

Raivio H. & Karjalainen J. 2013. Osallisuus ei ole keino tai väline, palvelut ovat! Osallisuuden rakentuminen 2010-luvun tavoite- ja toimintaohjelmissa. Teoksessa Taina Era (toim.): Osallisuus – oikeutta vai pakkoa? Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 156. PDF-dokumentti. Saatavissa: [http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/64153/JAMKJULKAISUJA1562013\\_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/64153/JAMKJULKAISUJA1562013_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [viitattu 14.2.2018].

Raivio H. & Nykänen, N. Osallistavan työllisyyspolitiikan elementtejä - yhdenvertaisuutta vai aktivointia? - Sosiaalisten oikeuksien ja vastikkeellisuuden ristivetoa vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työllisyyden edistämisesä. THL 2014. PDF-dokumentti. Saatavissa: [http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/126356/URN\\_ISBN\\_978-952-302-171-6.pdf?sequence=1](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/126356/URN_ISBN_978-952-302-171-6.pdf?sequence=1) [viitattu 14.2.2018].

Saaranen-Kauppinen, A & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/> [Viitattu 20.2.2018].

Sosiaalihuoltolaki 17.9.1982/710 27 d §

STM. 2017a. Sosiaali- ja terveysministeriö. Miten varmistaa osatyökykyiselle tie työtoiminnasta tai opinnoista töihin. Artikkelit. Saatavilla: [http://stm.fi/artikkeli/-/asset\\_publisher/miten-varmistaa-osatyokykyiselle-tie-toiminnasta-tai-opinnoista-toihin-](http://stm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/miten-varmistaa-osatyokykyiselle-tie-toiminnasta-tai-opinnoista-toihin-) [viitattu 23.4.2017].

STM. 2017b. Sosiaali- ja terveysministeriö. Osatyökykyisille tie työelämään. Saatavilla: <http://stm.fi/hankkeet/osatyokykyisyys> [viitattu 4.2.2018].

STM. 2017c. Sosiaali- ja terveysministeriö. Osatyökykyisille tie työelämään. PowerPoint-esitys. Saatavissa: <http://stm.fi/documents/1271139/3022628/OTE-k%C3%A4rkihanke+pp-esitys.pdf/a64d9525-ae2a-477c-ac60-c512794a62ae> [viitattu 25.2.2018].

STM. s.a. Sosiaali- ja terveysministeriö. OTE-hankkeen kuvaus. Saatavilla: <http://stm.fi/osatyokykyisyys/hankkeen-kuvaus> [viitattu 25.3.2018].

STM. 2015. Sosiaali- ja terveysministeriö. Syrjäytymistä vähentävä toimenpideohjelma. Saatavissa: <http://stm.fi/documents/1271139/1448516/Syrj%C3%A4ytymisen+v%C3%A4hent%C3%A4minen+loppuarvio+16.4.2015+%284%29.pdf/2e6be4ae-72a5-4c94-a1ff-7ae2e389af04> [viitattu 15.2.2018].

TE-palvelut. 2017. Palkkatuki osatyökykyisen työllistämisen edistämiseksi. PowerPoint-esitys. Saatavissa: <https://www.elykeskus.fi/documents/10191/15902872/Palkkatuki+osaty%C3%B6kykyisten+ty%C3%B6llist%C3%A4misen+edist%C3%A4miseksi%2C%20Matti+Pynn%C3%A4/d44ef3d3-68b8-4649-bc31-43d78a594b49> [viitattu 25.2.2018].

THL 2016. Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. Osallisuuden osatekijät. Hyvinvointi ja terveyserot. Päivitetty: 22.2.2016. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/osallisuus/osallisuuden-osatekijat> [viitattu 26.2.2018].

TE-palvelut. s.a. Työnantajalle/Yrittäjälle. Tukea rekrytointiin. Saatavissa: [http://www.tepalvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda\\_tyontekija/tukea\\_rekrytointiin/index.html](http://www.tepalvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/index.html) [viitattu 26.2.2018].

Tilastokeskus 2017. Kvalitatiivinen tutkimus/käsitteet. Saatavilla: [http://www.stat.fi/meta/kas/kvalit\\_tutkimus.html](http://www.stat.fi/meta/kas/kvalit_tutkimus.html) [viitattu 20.4.2017].

TTK. s.a. Työturvallisuuskeskus. Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://ttk.fi/files/5066/monimuotoisuus\\_netti.pdf](https://ttk.fi/files/5066/monimuotoisuus_netti.pdf) [viitattu 5.2.2018].

Tuomi, J., Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Valtioneuvosto. 2017c. Hallituksen puoliväliriihi 2017. Hallitus sopi uusista panostuksista kasvuun ja työllisyyteen. 25.4.2017. Saatavissa: <http://valtioneuvosto.fi/hallituksen-puolivaliriihi-2017> [viitattu 12.3.2018].

Valtioneuvosto. 2017b. Hallituksen päätös kannustinloukkujen purkamisesta. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://valtioneuvosto.fi/documents/10616/4592272/Hallituksen-kannustinloukkulinjaukset.pdf/21072aa5-5f1b-46c8-a121-76c30a5ca838/Hallituksen-kannustinloukkulinjaukset.pdf.pdf> [viitattu 12.3.2018].

Valtioneuvosto. 2017a. Kannustinloukut: Työkyvyttömyyseläkkeen ja ansiotulojen yhteensovittaminen sekä lineaarinen malli. Osatyökykyisille tie työelämään -kärkihanke (OTE). Saatavissa: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/80691> [viitattu 25.2.2018].

Vernerinet.net. 2017. Tuloksellinen työhönvalmennus. Viimeksi päivitetty 20.10.2017. Saatavissa: <http://verneri.net/yleis/tuloksellinen-tyohonvalmennus> [viitattu 9.3.2018].

Vesala, H T. Klem, S. Ala-Kauhaluoma, M. & Harkko, J. 2016. Kehitysvammaliitto 2016. Työnantajien kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä. Kehitysvammaliiton selvityksiä 11. PDF-dokumentti. Saatavilla: [http://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/tyonantajien\\_kokemuksia\\_kehitysvammaisista\\_tyontekijoista.pdf](http://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/tyonantajien_kokemuksia_kehitysvammaisista_tyontekijoista.pdf) [viitattu 4.1.2018].

Yhdessä hyvä OTE. 2017. Saatavissa: <https://yhdesa-hyva-ote.webnode.fi/tavoitteemme/> [viitattu 4.2.2018].

## LIITE 1. Saatekirje

Hyvä työnantaja,

Olen Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun sosionomi-opiskelija ja olen tekemässä opinnäytetyötäni Kouvolan kaupungin tuetun työllistymisen palveluun. Opinnäytetyöni aiheena on Työnantajien näkökulmaa ja kokemuksia tuetusta työllistymisestä Kouvolaissa. Tarkoituksena on selvittää työnantajien näkökulmaa ja kokemuksia osatyökykyisten tuetussa työllistymisessä ja mitä mieltä he ovat työvalmentajan tuesta sekä sen kestosta. Samalla saamme tärkeää tietoa siitä, kuinka voimme tuetun työllistymisen palveluamme kehittää ja edistää.

Kerään aineiston haastattelemalla työnantajia. Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista. Haastateltavien henkilöllisyys tai muut tunnistettavat tiedot eivät näy opinnäytetyössä. Haastatteluaineisto tullaan hävittämään asianmukaisesti opinnäytetyön valmistuttua. Suoritan haastattelun henkilökohtaisesti.

Ystävällisin terveisin,

Päivi Tani

[paivi.tani@edu.xamk.fi](mailto:paivi.tani@edu.xamk.fi)

## LIITE 2.

## Suostumus

Haluan osallistua Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelija Päivi Tanin opinnäytetyöhön, jossa selvitetään työnantajien näkökulmaa ja kokemuksia osatyökykyisten tuetusta työllistymisestä Kouvolan kaupungilla sekä mielipiteitä työvalmentajan tuesta sekä sen kestosta. Olen saanut tarvittavan tiedon tutkimuksesta.

Allekirjoittamalla tämän paperin osallistun Päivi Tanin opinnäytetyöhön.

---

Allekirjoitus

---

Nimenselvennys ja päivämäärä

## Teemahaastattelurunko

### 1. ALKUPROSESSI

Miten tuetun työllistymisen prosessi teillä alkoi?

Mitkä seikat vaikuttivat siihen, että palkkasitte osatyökykyisen työntekijän?

Mikä prosessissa oli hankalaa, oliko riskejä?

### 2. TYÖSUHDE

Miten osatyökykyisen työnkuva on muodostunut?

Millainen tarve teillä oli työn räätälöintiin, vai tarvittiinko sitä?

Miten osatyökykyinen on suoriutunut työtehtävistään?

Millainen on palkkatuen merkitys osatyökykyisiä palkatessanne?

Kuinka osatyökykyinen on päässyt työyhteisön jäseneksi?

### 3. TYYTYVÄISYYS

Kuinka suhtautumisenne osatyökykyiseen työntekijään kohtaan on muuttunut vai onko?

Millä tavalla käsityksenne osatyökykyisen palkkaamisesta on muuttunut vai onko, jos on niin miten? Lyhyt perustelu.

Mitä mieltä olette, voisitteko jatkossakin palkata osatyökykyisen työntekijän, jos ette niin miksi?

Kuinka motivoituneita osatyökykyiset työntekijät ovat olleet?

### 4. TYÖVALMENTAJA

Miten kauan työvalmentajan tuen pitäisi mielestänne jatkua?

Millaisissa asioissa olette tarvinneet työvalmentajan tukea?

Millaista tuki työvalmentajalta on ollut ja onko se riittävää, jos ei niin mitä toivoisitte lisää?

Koetteko saaneenne työvalmentajalta riittävästi tietoa?