

Kari Honkanen & Pirjo Lappalainen

Osatyökykyisten yli 50-vuotiaiden työllistymisen mahdollisuudet Kainuussa



Tradenomi

Liiketalous

Syksy 2017



KAJAANIN
AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Tiivistelmä

Tekijät: Honkanen Kari & Lappalainen Pirjo

Työn nimi: Osatyökykyisten yli 50-vuotiaiden työllistymisen mahdollisuudet Kainuussa

Tutkintonimike: Tradenomi (AMK), liiketalous

Asiasanat: osatyökykyinen, työelämä, työkyky

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli tutkia yli 50-vuotiaiden osatyökykyisten työllistymisen mahdollisuuksia Kainuussa sekä työn ja iän merkitystä henkilöiden työllistymisessä. Aihe on ajankohtainen, koska kyseisen ryhmän työllistymisen edellytysten tukeminen on hallituksen kärkihankkeita myös valtakunnan tasolla. Opinnäytetyön tavoitteena on tuoda esille Kainuun alueelta kohderyhmän työllistymisen mahdollisuudet.

Tämän tutkimuksen toimeksiantaja on kainuulainen Juricon Oy, jonka perustaja on itsekin yli 50-vuotias osatyökykyinen. Yrityksen yhtenä tavoitteena on olla mahdollistamassa Kainuun alueen osatyökykyisten opintonsa päättävien opiskelijoiden työllistymistä.

Teoriataustana käsiteltiin työn merkitystä yksilön elämänhallinnassa, sekä fyysisen että psyykkisen hyvinvoinnin kannalta, sillä se koskettaa erityisesti osatyökykyisiä kaikissa ikäryhmissä. Molemmat opinnäytetyön tekijät kuuluvat työntekijästatukseltaan opinnäytetyön aihealueen kohderyhmään. Opiskelijoilla on opinnot ammattikorkeakoulussa loppuvaiheessa ja työllistyminen ajankohtainen aihe. Samalla kartoitettiin työnantajien käytettävissä olevia yhteiskunnan tarjoamia tukimuotoja osatyökykyisten työllistämiseksi.

Tutkimus suoritettiin teemahaastatteluna pääasiassa henkilökohtaisten tapaamisten kautta valituille työnantajille, rekrytoinnista vastaaville henkilöille ja asiantuntijatahoille.

Johtopäätöksenä opinnäytetyön tuloksista voimme todeta, että työnantajat kaipaavat osatyökykyisten kohdalta tietoa siitä, mikä heidän osaamisensa on, mihin heidän työkykynsä riittää ja mitä he pystyvät ihan konkreettisesti tekemään. Työnantajataho toivoisi myös enemmän tietoa eri tukitoimista.

Opinnäytetyöntekijät perehtyivät meneillään oleviin hankkeisiin sekä osatyökykyisten työllistymisen edellytyksiin Kainuussa. Tapasimme mielenkiintoisia, teemasta kiinnostuneita asiantuntijoita, jotka jakoivat yhteisen huolen ja samalla myös innostuksen osatyökykyisten työllistymisen kehittämisestä. Kaikki haastateltavat ottivat meidät todella hyvin vastaan, keskustelu oli tasavertaista, monipolvista, vastavuoroista ja avointa.

Abstract

Authors: Honkanen Kari & Lappalainen Pirjo

Title of the Publication: The Opportunities of the Over 50-year Olds Partially Disabled for Employment in Kainuu

Degree Title: Bachelor of Business Administration

Keywords: partially disabled, working life, ability to work

The purpose of this thesis was to study the possibilities to be employed among the partially disabled 50-year olds in Kainuu and the importance of work and age in the person's employment in Kainuu. The subject is timely because the support of the preconditions for the employment of the group in question is also one of the top projects of the government at the national level.

This research was commissioned by Juricon Oy, whose founder is over 50 years old and partially disabled. One of the company's aims is to enable the employment of the students in the Kainuu region when they are finishing their studies. The aim is to facilitate the employment of the target group by networking and assisting in recruiting.

The objective of the thesis was to discover the possibilities of the target group to find employment from the Kainuu area. At the same time, the support forms that the society offers, and which are at the employers' disposal, were surveyed in the employment of the partially disabled.

The study also deals with the importance of the work for the individual's life management, both for physical and psychological welfare, as it particularly affects the ability to work in all age groups. Both authors of the thesis belong to the target group of the thesis' subject in their worker status. Both students are at the final stage of their graduate studies in a university of applied sciences and therefore the employment is a current subject.

The research materials include among other dissertations, organizations' and ministries' research and report materials, literature, and interviews. As a research method, we used theme interviews and mainly through personal meetings we selected interviewees which included employers, recruiting staff and experts.

Because of this research, up-to-date regional information was collected about the research topic. Likewise, information was gathered from the ongoing projects which are aimed at supporting the preconditions for the employment of the partially disabled in Finland. It was also positive to notice that for example the education of workplace coordinators is running brisk in Kainuu. In the area, there are already people who have completed training and attend to different job seekers.

The subject of the thesis offers many opportunities for the examination of the same subject in the future. In this work, research was outlined to consider only the opportunities for job creation for over 50-years-old partially disabled in one region.

Sisällys

1 JOHDANTO.....	4
2 TOIMEKSIANTAJAYRITYS.....	7
3 OSATYÖKYKYISYYTEEN LIITTYVIÄ KÄSITTEITÄ.....	8
4 OSATYÖKYKYINEN TYÖMARKKINOILLA	11
4.1 Työn merkityksestä yksilön elämässä	12
4.2 Työn tulevaisuus	18
4.3 Ikä työllistymisen esteenä ja mahdollistajana.....	19
4.4 Yhteiskunnan tarjoamat keinot, jotka mahdollistavat osatyökykyisten työllistymisen	21
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	25
5.1 Tutkimusmenetelmä.....	26
5.2 Tutkimuksen toteutus käytännössä	28
5.3 Teemahaastattelujen tuloksia	29
5.4 Työllisyystilanne Kainuussa syyskuu 2017	31
5.5 Työ- ja elinkeinoministeriön tutkimuksesta - Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa	32
6 POHDINTA.....	39
Lähteet.....	45
Liitteet	

1 JOHDANTO

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli tutkia yli 50-vuotiaiden osatyökykyisten työllistymisen mahdollisuuksia Kainuussa, sekä työn ja iän merkitystä ihmisen elämässä. Aihe on ajankohtainen, koska kyseisen kohderyhmän työllistymisen mahdollisuuksien parantaminen on hallituksen kärkihankkeita valtakunnan tasolla. Haastattelimme teemahaastattelun muodossa seitsemää erilaista asiantuntijaa. Haastateltavat toimivat toisistaan poikkeavissa organisaatioissa. Osa heistä vastaa myös rekrytointiin liittyvistä työtehtävistä.

Suomessa on tällä hetkellä meneillään kaksitoista alueellista osatyökykyisten työllistymismahdollisuuksien tehostamiseen tähtäävää erillistä OTE-hanketta, joille on myönnetty julkista rahoitusta. Nuo kaksitoista OTE-kokeilua ovat kaikki omalla alueellaan mukana myös sote- ja maakuntauudistuksen valmistelussa. Osatyökykyisille tie työelämään – hallituksen kärkihanke OTE:ssa on tavoitteena osatyökykyisten henkilöiden työelämässä jatkaminen ja työttömien osatyökykyisten työllistyminen avoimille työmarkkinoille. Kokeiluissa rakennetaan maakunnallisia toimintamalleja sekä yhteistyöverkostoja, joiden avulla luodaan toimivia ja sujuvia polkuja hoitoon ja kuntoutukseen sekä malleja työllistymiseen ja osallisuuteen vaikeasti työllistyville henkilöille. Yhtenä tavoitteena on löytää joustavasti eteneviä polkuja opinnoista työelämään. (Ote-kärkihankkeessa n.d.)

On tärkeää, että kaikilla koulutuksen ja kokeilujen alueilla nähdään nyt mahdollisuus ratkaisujen löytämiseen ja toimivien käytäntöjen rakentamiseen kärkihankkeen aikana. On sitouduttava siihen, että kaikki osa-alueet toimivat yhdessä ja kantavat nämä yhdessä tehdyt muutokset yli alueuudistuksen siirtymäajan Yhteinen OTE pitää -periaatteella. Kun yhteinen ote pitää, lopputuloskin on onnistunut, osatyökykyisten rekrytointikynnys on laskenut, yhdenvertaisuus työmarkkinoilla toteutuu, asiakas saa aina tarvitsemansa palvelut ja palvelujärjestelmä toimii ilman väliinpuotoamisia ja tuloksellisesti. Näin on ainakin OTE-hankkeen lanseerauksessa esitetty. (Kaikki keinot käyttöön 2016.)

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä käytettiin dokumenttianalyysiä sekä teemahaastatteluita. Opinnäytetyöhön koottu aineisto on pääosin laadullista ja analysointiin on käytetty sisällönanalyysiä eli aineistoa on tutkittu useampaan kertaan pyrkien löytämään yhteyksiä käytettyyn teoriaan. (Oppariapu 2015.) Verkostojen kautta on myös vaihdettu mielipiteitä valtakunnallisesti ja saatu arvokkaita neuvoja ja linkkejä ammatillisiin artikkeleihin.

Molemmat opinnäytetyön tekijät kuuluvat työntekijästatukseltaan opinnäytetyön aihealueen kohderyhmään. Toimeksiantajatahokin voidaan yrityksenä omistajapohjaltaan suurelta osin luokitella mukaan osatyökykyisten kategoriaan. Tutkimus on ajankohtainen myös siksi, että molemmilla opiskelijoilla ovat opiskelut ammattikorkeakoulussa loppusuoralla ja työllistyminen siten ajankohtainen aihe.

Puhuttaessa osatyökykyisestä tarkoitetaan sosiaali- ja terveysministeriön mukaan henkilöä, jolla on käytössään osa työkyvystään ja myös halu tämän kyvyn käyttämiseen. Henkilöä ei voida luokitella osakykyiseksi sen vuoksi, että hänellä on jokin vamma tai sairaus. (Osatyökykyiset – keistä ja mistä puhutaan? 2016.) Työlait eivät myöskään tunne käsitettä osatyökykyinen henkilö, eikä liioin ole olemassa yhtenäistä määritelmää, jonka turvin voisi tunnistaa osatyökykyisen statuksen omaavan henkilön. Ei ole myöskään olemassa yleistä vammaisuuden tai vajaakuntoisen määritelmää. Hyvin monilla julkisilla tahoilla on omat kriteerinsä, kuten esimerkiksi Kansaneläkelaitoksen (KELA) vammaisen ja vaikeavammaisen statuksen edellyttämät toiminnalliset rajoitteet. Vammaisuuden ja vaikeavammaisuuden arviointi ei perustu pelkästään lääkärin tai terveydenhuollon tekemään arviointiin, vaan arvioinnissa otetaan huomioon myös toiminnalliset rajoitteet sekä muun muassa niin sanotun pysyvyyden arviointi mainittujen rajoitteiden osalta. Määritettäessä henkilön vammaisuudesta aiheutuvaa statusta on myös henkilön oma arvio otettava huomioon, esimerkiksi Kelan etuuksia tai vammaispalvelulain mukaisia tukitoimia myönnettäessä. (Vammaispalvelulaki 1987.)

Sosiaali- ja terveysministeriön verkkosivuilla todetaan, että osatyökyisten työllistymisen esteitä valtakunnallisesti on pohdittu paljon yhdessä työ- ja elinkeinoministeriön kanssa. Ministeriö toteaa, että osatyökykyisillä on paljon sellaista osaamista, jota tulisi hyödyntää suomalaisessa yhteiskunnassa. Miten se tapahtuisi, mikä sen mahdollistaisi ja mitkä seikat työllistymisen toteutumisen estävät? (Osatyökykyisten työllistyminen 2017.) Siihen tämä opinnäytetyö pyrkii omalta osaltaan Kainuun alueelta löytämään joitakin vastauksia.

Työmarkkinat ovat Suomessakin jatkuvassa muutoksessa, eikä esimerkiksi pysyviä työpaikkoja tahdo löytyä aiempien vuosikymmenten tapaan. Tilalle ovat tulleet määräaikaisten työ sopimukset sekä entistä useammin yksinyrittäjyys. Ja vaikka työvoimareserviä työvoimaviranomaisten järjestelmissä on paljon, niin osatyökykyisten kohdalla työllistymisen ongelmat ovat melko vanha ilmiö.

Osatyökykyisten ryhmä on varsin heterogeeninen, eikä tässä tapauksessa voida esittää mitään tiettyä rajoittavan yhtenäistä tekijää määrittelemään henkilön työkykyä. Yhteinen nimittäjä tällä ryhmällä kuitenkin on halu tehdä työtä ja olla rakentamassa suomalaista hyvinvointia sekä ylläpitämässä hyvinvointirakenteita palkastaan tai yrittäjätulostaan myös veroja maksamalla. (OTE-kärkihankkeen kuvaus n.d.)

Tämän opinnäytetyön toimeksiantajana on yritys, jonka perustaja on itsekin osatyökykyinen. Myös yrittämisen aspekti osatyökykyisen työllistymisen mahdollisuutena on tärkeää ottaa huomioon opinnäytetyössä. Hyvin monissa yhteyksissä on yrittäjyyttä pidetty varteenotettavana mahdollisuutena osatyökykyisten työllistymisen keinoksi, joko osa-aikaiseen tai kokopäiväiseen työhön.

Vuonna 2016 käynnistivät suomalaiset järjestöt yhdessä hankkeen nimeltään *Yritystä*. Tässä hankkeessa tavoitteena on tukea vammaisten henkilöiden ryhtymistä yrittäjäksi. Mukana hankkeessa ovat muun muassa Näkövammaisten liitto, Kuurojen liitto, Invalidiliitto, Vates, Nuorten ystävät, Yrittäjät, Lihastautiliitto, Neuroliitto sekä sosiaali- ja terveysministeriö Veikkauksen tuottojen kautta. Tämä hanke painottuu kuitenkin pääasiassa eri vammaisjärjestöjen jäsenistöön ilman ikärajaa, joten täysin ei Yritystä-projektia voi käsitellä yli 50-vuotiaiden osatyökykyisten asemaa helpottavana työllistymiskeinona. Mutta toki yhtenä projektina, joka pyrkii osaltaan löytämään osatyökykyisille kanavan päästä mukaan työelämään. Tämän projektin kohderyhminä ovat muun muassa työikäiset sekä yrittäjinä toimivat vammaiset henkilöt. Kyseessä on myös verkostoitumiseen tähtäävä projekti. (Yritystä!-hanke n.d.)

2 TOIMEKSIANTAJAYRITYS

Juricon Oy perustettiin syyskuussa 2015, ja yritys merkittiin kaupparekisteriin 20.10.2015. Perustaminen tapahtui Kajaanin ammattikorkeakoulun Innova-tiimin antaman tietoteknillisen avun sekä konsultaation turvin. Yhtiön oli tarkoitus mahdollistaa jo siihen aikaan vaikeasti heikkonäköisen opiskelijan työharjoittelun toteutuminen. Ennakkoon oli jo tiedossa, että harjoittelupaikan löytäminen sokealle henkilölle saattaa olla haasteellista Kainuun alueella.

Yrityksen varsinainen toiminta alkoi pienimuotoisesti 1.1.2016 ja mahdollisti kesätyön perustajalleen etäopiskelujen ohessa kolmeksi kuukaudeksi. Tradenomiopintojen työharjoittelun (5 kuukautta) perustaja suoritti myös suunnitellusti yrityksen kautta.

Juricon Oy tarjoaa muun muassa lainopillisen avustajan sekä järjestöasiantuntijan palvelut ja yritys konsultointiin liittyvät palvelut. Niin ikään sihteeripalveluyritysten ruuhkien, vapaapäivien ja muiden vapaiden paikkaaminen kuuluu toimeksiantajayrityksen toimenkuvaan. Myös markkinointiin liittyvien projektiluontoisten toimeksiantojen toteutukset ovat yrityksen toimialaa.

Jo perustamisvaiheessa visiona oli tulevaisuudessa toimia sosiaalisena yrityksenä, mutta syksyllä 2017 on valtiolta aloittanut kyseisen toiminnan mahdollistavan lain alasajon (Laki sosiaalisesta yrityksestä). Joten yhtiön toiminnan tulevaisuuden tavoitteena on toimia osatyökykyisten rekrytoinnin tukena niiden toimintojen turvin, jotka yrityksen kannalta ovat tulevina vuosina mahdollisia. Yritys tulee työllistämään vuoden 2017 joulukuussa valmistuvan opiskelijan, sillä aikataululla, kun toimeksiannot ja alihankintasopimukset antavat mahdollisuuden.

Tavoitteena on myös olla mahdollistamassa muiden kainuulaisten osatyökykyisten opiskelujensa päättävien työelämään siirtymistä konsultaation sekä verkostoitumisen kautta.

Juricon Oy:n visio (liite 4) on pyrkiä luotettavuuden, henkilöstönsä ammattitaidon sekä verkostonsa osaamisen ja jatkuvan kehittymisen kautta saavuttamaan oma paikkansa, niin paikallisesti kuin valtakunnallisestikin. Yrityksen tarkoituksena on palvella osatyökykyisiä verkostoitumisen ja konsultoinnin kautta. Tavoitteena on myös lisäarvon tuottaminen asiakkaille.

3 OSATYÖKYKYISYYTEEN LIITTYVIÄ KÄSITTEITÄ

Osatyökykyiseksi määritellään henkilö, jolla on käytössä osa työkyvystään. Termi osatyökykyinen kuvastaa muutosta sairaus- ja vamma-ajattelusta kohti työkykyajattelua. Suurimmat syyt henkilön osatyökykyisyydelle ovat yleensä tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä mielenterveyden häiriöt. Myös näkö- ja kuulovammaiset sekä vaikkapa neurologisten sairauksien myötä kyseisen statuksen saavat henkilöt ovat osatyökykyisten kategoriaan kuuluvia, vain muutamia mainiten. (Työssä jatkaminen 2014.)

Osatyökykyiset ovat hyvin heterogeeninen ryhmä. Osatyökykyisyys koskettaa monia eri-ikäisiä, erilaisen koulutus- ja ammattitaustan omaavia henkilöitä sekä myös eri taustoista tulevia henkilöitä. Heidän toimintarajoitteensa, oireensa ja työkykynsä voi vaihdella merkittävästi. Osatyökykyisyys voi liittyä työskentelyyn yleensä tai erityisesti joihinkin työtehtäviin. (Mikä osatyökykyisyys? n.d.)

Osatyökykyisyys on yksilöllistä ja sidoksissa osatyökykyisyyden syyhyn sekä työhön ja työn vaatimuksiin. Jos terveys ja muut yksilölliset tekijät ovat tasapainossa työn vaatimusten kanssa, henkilö ei ole osatyökykyinen, vaan työkykyinen. Tämä määritelmä on OTE-kärkihankkeen kuvaus osatyökykyisyydestä. (Osatyökykyisille tie työelämään. n.d.)

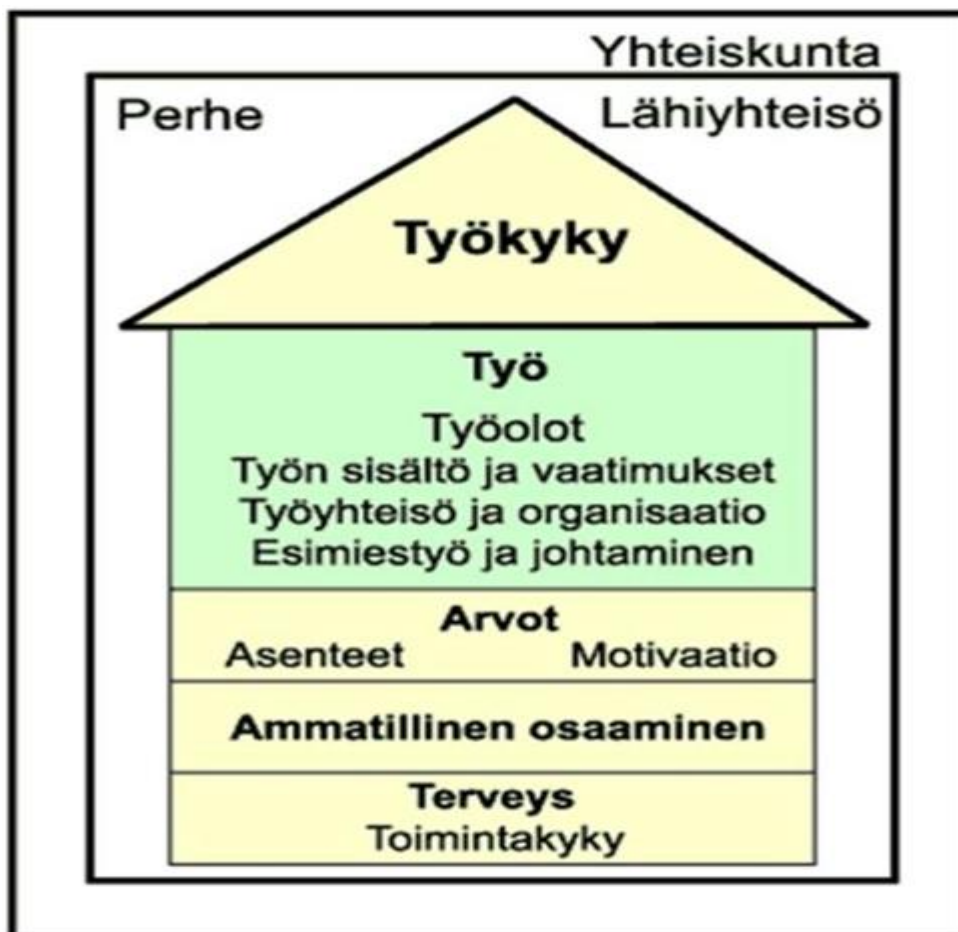
Pitkäaikaistyöttömällä tarkoitetaan työtöntä työnhakijaa, joka on ollut yhtäjaksoisesti 12 kuukautta tai pidemmän ajan työttömänä työnhakijana (Tilastokeskus, käsitteet n.d).

Sosiaalinen yritys toimii kuten mikä tahansa yritys lukuun ottamatta sen harjoittamaa osatyökykyisten ja pitkäaikaistyöttömien henkilöiden työllistämistoimintaa ja siihen liittyviä erityisiä tukitoimia. Sosiaalisten yritysten toiminta pohjautuu 1.1.2004 voimaan tulleeseen lakiin sosiaalista yrityksistä (1351/2003). Lain tarkoituksena on tarjota mahdollisuuksia työn tekemiseen vammaisille, vajaakuntoisille ja pitkäaikaistyöttömille henkilöille. Tällä hetkellä pohditaan kyseistä yritysmallia koskevan lain alasajoa, sillä asetettuja hyötyta-voitteita ei ole saavutettu. (Vates. Lainsäädäntö ja ohjeet, 2003.)

Toimintakyky tarkoittaa ihmisen fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia edellytyksiä selviytyä hänelle itselleen merkityksellisistä ja välttämättömistä jokapäiväisen elämän toiminnoista – työstä, opiskelusta, vapaa-ajasta ja harrastuksista, itsestä ja toisista huolehtimisesta – siinä ympäristössä, jossa hän elää. Ihmisen toimintakyky riippuu myös ympäristön myönteisistä tai kielteisistä vaikutuksista. Asuin- ja elinympäristöön liittyvillä tekijöillä, muiden

ihmisten tuella tai erilaisilla palveluilla voidaan tukea ihmisen toimintakykyä ja selviytymistä arjessa. Toimintakykyä voidaan kuvata myös tasapainotilana kykyjen, elin- ja toimintaympäristön sekä omien tavoitteiden välillä. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2014.)

Työkyky



Kuva 1. Työkykytalo (Yleistä työkykyä ylläpitävästä toiminnasta n.d.)

Työkykykoordinaattori on asiantuntija, joka toimii osatyökykyisen asiakkaansa tukena etsimässä ratkaisuja, joiden avulla asiakas voi jatkaa nykyisessä työssään, siirtyä uuteen työhön tai hankkia lisäkoulutusta. OTE-hankkeen yhteydessä koulutetaan työkykykoordinaattoreita eri organisaatioihin koko Suomessa. Koulutuksen avulla koordinaattorit saavat välineitä pysyvän osatyökykyisten aseman muutoksen eteenpäin viemiseen. (Muutoksessä-blogi 2017.)

Vaikeasti työllistyvällä tarkoitetaan työmarkkinatukeen oikeutettua työtöntä työnhakijaa, joka on saanut työmarkkinatukea työttömyytensä perusteella vähintään 500 päivältä tai jonka oikeus työttömyyspäivärahaan on päätynyt työttömyysturvalain 6 luvun 7 tai 9 §:ssä

tarkoitettuna enimmäisajan johdosta. (Laki julkisesta työvoimapalvelusta työvoimapalveluista annetun lain muuttamisesta 7 § kohta 12.)

Välityömarkkinoilla tarkoitetaan yleensä työskentelymahdollisuuksien tarjoamista henkilöille, joilla on vaikeuksia sijoittua niin sanotuille normaaleille työmarkkinoille. Välityömarkkinoilla tarjotaan myös erinäisiä työhön sijoittumista sekä työssä selviytymistä helpottavia ja henkilön työtä tukevia palveluja. Välityömarkkinoiden tavoitteena on muun muassa työnhakijan ammattitaidon parantaminen, työelämän pelisääntöjen osaaminen sekä tukitoimien kohteena olevan henkilön avoimille työmarkkinoille pääsyn edistäminen. Euroopan sosiaalirahaston 2013 päättyneen viisivuotishjelmakausi sisälsi Suomessa työ- ja elinkeinoministeriön sekä sosiaali- ja terveysministeriön yhteisen Välityömarkkinat-kehittämishjelman. Kyseinen ohjelma liittyi työ- ja elinkeinoministeriön työllisyys- ja yrittäjyysstrategiaan. (Välityömarkkinoiden määrittelystä. n.d.)

Työmarkkinat taas tarkoittavat työtä, jota ei ole tuettu yhteiskunnan tarjoamin erinäisin tukitoimin, esimerkiksi palkkatukena tai muilla tukitoimilla (Lintamo 2010).

4 OSATYÖKYKYINEN TYÖMARKKINOILLA

Työllä on monia merkityksiä ihmisen elämässä. Se tuo taloudellisen turvan, sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tunteen sekä tarpeellisuuden ja merkityksellisyyden kokemuksen. Työ tukee terveyttä ja vähentää köyhyyttä. Työttömyys voi tuottaa osatyökykyisyyttä ja osatyökykyisyys voi lisätä työttömyyttä.

Sosiaali- ja terveysministeriön strategian 2020 mukaan osittainkin työkykyisillä on oltava mahdollisuus osallistua työelämään omien voimavarojensa mukaan. Suomessa ja Euroopassa osatyökykyisten työskentelymahdollisuudet, työssä jatkaminen ja työllistyminen ovat nousseet tärkeiksi edistämiskohteiksi. Työkykyyn vaikuttavat yksilön terveyden ja toimintakyvyn lisäksi ammatilliset valmiudet, stressinsietokyky, hallinnantunne, työhyvinvointi ja työllistymiskyky. Lisäksi merkitystä on työelämän tekijöillä kuten työyhteisöllä, työn hallinnalla, kiireellä, kehittymismahdollisuuksilla työssä ja johtamisella. Erilaiset työ-, koulutus-, eläke- ja sosiaalipoliittiset yhteiskunnalliset ratkaisut luovat edellytyksiä työkyvylle. (Osatyökykyisten työssä jatkamisen 2014,9.)

Osatyökykyisten työssä jatkamisen ja työllistymisen edistäminen tuo mukanaan myös sosiaalisen ja taloudellisen itsenäisyyden. Osatyökykyisen koulutustaso, kertynyt työkokemus, sukupuoli, ikä ja etninen tausta vaikuttavat pärjäämiseen työmarkkinoilla. Työnteko vaikuttaa positiivisesti mielenterveyteen, elämän laatuun ja sisältöön. (Osatyökykyisten työssä jatkamisen 2014.)

Myöskään yhteiskunnallista hyötyä ei voida sivuuttaa. Muutokset asenteissa, tutkimuksen- ja koulutuksen lisääminen, hyvien käytäntöjen levittäminen ja vakiinnuttaminen edesauttavat kohderyhmän pääsyä työmarkkinoille. Työntekijän oman elämänhallinnan ja omatoimisuuden parantaminen sekä palveluprosessien tehostaminen lisäävät osatyökykyisten työllistymistä. (Osatyökykyisten työssä jatkamisen 2014.)

4.1 Työn merkityksestä yksilön elämässä

*Työs olkoon se suurta tai pientä vaan
kun vaan se työtä on oikeaa
ja kun sitä palkan et tähden tee!
Työ riemulla palkitsee.
- Eino Leino, Hymyilevä Apollo*

Rintamäen (2016) väitöskirjan mukaan elämänalueena työ näyttäytyy arjen rutiinina, sosiaalisena yhteisönä ja ansio- ja kotityön yhteensovittamisena, työn ja yksityiselämän rajanvetona. Tutkimusaineistossa arkielämäkuvausten perusteella työn merkitys rakentuu suhteessa kotiin ja perheeseen. Keskeisimmiksi arvoiksi nousevat työn merkitys arkielämän rutiinien ja elämänjärjestyksen perustana, työntekijyys sekä työnteko itsessään kunniana-asiana. Myös työyhteisön sosiaalisella merkityksellä on voimakas painotus. Arvoasetelmissa työ näyttäytyy väline- ja itseisarvona, kunniana, identiteettinä sekä moraalina. (Rintamäki 2016, tiivistelmä.)

Roosin (1985, 1988) Toivosen ja Räsäsen (2004) mukaan ihmisen arvoihin ja asenteisiin liittyviä käsitteitä ovat myös elämäntapa, elämäntyyli, habitus, elämänpolitiikka, elämismaailma ja keskeinen elämänalue. Elämäntavan voidaan todeta olevan yksilön, perheen, sosiaalisen ryhmän, yhteiskuntaluokan tai koko yhteiskunnan jäsenten kasvu- ja elinolosuhteiden muodostama kokonaisuus. Myös elämänvaiheiden ja -historian, elämäntoiminnan, arkielämän, sekä keskinäisen vuorovaikutuksen ja subjektiviteetin eli tietoisuuden muutokset heijastavat yhteiskunnan muutoksia. (Rintamäki 2016, 30.)

Keskeisiksi elämänalueiksi Roos (1985) nimeää tutkimiansa elämäkertakirjoitusten perusteella perheen, työn, asumisen, kulutuksen, huvittelun ja seurustelun, joiden Roos toteaa viedän pääosan tavallisen ihmisen elämästä. Näiden keskeisten elämänalueiden voidaan todeta olevan Martinin (2012) mukaan varsin universaaleja, sillä myös köyhät thaimaalaiset ovat ilmoittaneet keskeisiksi elämänalueikseen miltei samat asiat, eli rahan, työn, perheen ja asumisen. (Rintamäki 2016, 30.)

Johnson, Sage & Mortimerin (2012) ja Watson (2003) mukaan työn itseisarvo viittaa työn antamaan sisäiseen tyydytykseen. Työ tarjoaa haasteita, rikastuttavan kokemuksen sekä mahdollisuuden ilmaista, kehittää ja toteuttaa itseään. Työ antaa myös mahdollisuuden oppia uutta tai auttaa toisia. Työllä itsessään ei ole arvoa, vaan työ on keino päämäärän

saavuttamiseksi tyydyttäviin työolosuhteisiin, kuten vaikkapa palkkaan ja työsuhteturvaan. Itsensä toteuttamisen mahdollisuudet ja tyytyväisyys etsitään työn ulkopuolelta. (Rintamäki 2016, 32.)

Herzbergin, Mausnerin ja Snydermanin (1967) työn sosiologian klassikotulkinnan mukaan työn sisältöön liittyvät motivaatiotekijät: saavutukset, tunnustus, arvostus, vastuu, uralla eteneminen, ammatillinen kasvu, arvostus sekä työ itsessään. Toisin sanoen työn luovuus, haastavuus, vaihtelevuus ja mahdollisuus tehdä työ alusta loppuun ovat tärkeitä sisäisiä sekä sosiaalisia palkkioita arvostaville työntekijöille. Työympäristöihin liittyvät hygieniatekijät (tarveteoria), kuten palkka, työpaikan ihmissuhteet, asema, työnjohto, organisaatiopolitiikat ja hallinto, työolosuhteet, työn sekä yksityiselämän yhdistämismahdollisuudet ja työsuhteturva, eli ulkoiset palkkiot puolestaan tekevät kohentuessaan työstä helpompaa tai palkitsevampaa. Huomionarvoista on myös se, että vaikka ympäristötekijöiden epäkohdat aiheuttavaisivatkin työn suhteen tyytymättömyyttä, ympäristötekijöiden toteutuminen ei yksinään kuitenkaan saa aikaan tyytyväisyyttä, vaan tyytyväisyyteen tarvitaan aina myös sisältötekijöitä. (Rintamäki 2016, 32.)

Miettisen (2006) näkemyksen mukaan palkkatasoa enemmän painavat työn sisältöön muuten liittyvät tekijät. Työtyytyväisyys painottui erityisesti vanhempiin ikäluokkiin, korkeakoulutettuihin, ylempiin toimihenkilöihin sekä valtionhallinnossa työskenteleviin. Eri-tyistä tyytyväisyyttä kokivat ne henkilöt, jotka pitivät omaa työtään erittäin tärkeänä tai merkittävänä, kehittämismahdollisuuksiaan hyvinä sekä itseään työyhteisönsä arvostettuina jäseninä. (Rintamäki 2016, 32.)

Henkilön työlle antamat merkitykset eivät ole pysyviä, vaan merkitykset muuttuvat aina olosuhteiden mukaan. Johnson, Sage ja Mortimer (2012) osoittavat, että koulutusta vastaamaton työ sekä ylenemismahdollisuuksien puute puolestaan vähentävät jopa itse työlle annettua itseisarvoa, johon ulkoisten työolojen muutokset eivät juurikaan muutoin vaikuttaisi. (Rintamäki 2016, 33.)

Julkunen (2008) toteaa, että kiistatta eri aikakausina työ on näyttäytynyt erilaisena kuin se tänä päivänä näyttäytyy. Sekä työ että työelämäkin muuttuvat vuosien ja vuosikymmenten mittaan ja näin ollen myös erilaisia suuntauksia voidaan havaita. Suuntausten radikaalisuus ja muutosten nopeus voivat vaihdella. Kuitenkin voidaan todeta työelämäntutkijoiden olevan melko yksimielisiä sen seikan suhteen, että kokonaisuutena on työelämä viimeiset vuosikymmenet ollut eräänlaisessa murroksessa. Tästä kertovat etenkin työelämän muutossuuntauksukset, jotka vaikuttavat työsuhteen työsuunnitteluun sekä varsinaiseen työn tekemiseen, niin yksilön kuin organisaationkin tasolla. (Viitasaari 2013, 11.)

Alasoini (2010), Strangleman & Warren (2008) mukaan keskeisiä tekijöitä jälkiteollisessa kehityssuuntauksessa ovat työmarkkinoiden palvelualaistuminen ja informaatioteknologian yhä suurempi hyödyntäminen työtehtävien suorittamisessa. Tiivistäen voikin sanoa, että jälkiteollisia maita, kuten Suomea, leimaa voimakas siirtyminen tehdasteollisuudesta palvelutalouteen, uuden teknologian (informaatioteknologian) ja tiedon käyttö sekä myös korkeasti koulutetun ja osaavan työvoiman tarve. (Viitasaari 2013, 9.)

Se, kuinka tärkeäksi työ sekä työnteko nähdään yhteiskunnan mittareilla mitattuna kiinnostaa tutkijoita Rosso ym. (2010) toteaa, että yhteiskunnassamme, kuten työelämässämmekin tapahtuneet muutokset kiinnostavat tutkijoita senkin vuoksi, että halutaan selvittää miten kulloisetkin muutokset vaikuttavat työn arvotuksen ja merkityksen suhteen. Tutkimustyön osalta kiinnostusta on lisännyt myös se seikka, että työ on varsinkin kehittyneissä moderneissa yhteiskunnissa, kuten Suomessa, elämän sekä elämänsisällön määrittelevä tekijä. Työ on myös hyvin usein ihmisen elämän keskeinen osa sekä siten identiteettiä määrittelevä tekijä. (Viitasaari 2013, 18.)

Rosso ym. (2010) mukaan työn merkityksen tutkimisen voidaan katsoa vaikuttavan organisaatiotutkimuksen kannalta merkittäviin osa-alueisiin, kuten stressiin, työhön sitoutumiseen sekä työmotivaatioon (Viitasaari 2013, 19).

Rosso ym. (2010) ja Wrzesniewski (2002) mukaan yksilön arvoihin, motivaatioon ja uskoon sekä seuraavien käsitteiden tutkimiseen: työn keskeisyys, työhön sitoutuneisuus, työhön osallistuminen, sisäinen ja ulkoinen motivaatio sekä työn arvot ovat olennaisia. Kaikille näille käsitteille yhteinen nimittäjä on se, että mainitut käsitteet pyrkivät kuvaamaan työn merkittävää asemaa ihmisten elämässä sekä myös niitä tavoitteita, joita ihminen pyrkii saavuttamaan työn tekemisen kautta omassa elämässä. Arvot, motivaatio sekä uskomukset ovat omalla tavallaan työn merkityksen perusta. Termit jakavat käsityksen työn tärkeästä asemasta suhteessa ihmisen koko elämään. (Viitasaari, 2013, 19.)

Tutkijat Ros, Schwartz & Surkiss (1999) jakavat työn merkitystä tutkittuaan sen ajatuksen, että työn merkitys voidaan käsittää sekä psykologisena että myös sosiologisena käsitteenä. Katsottaessa psykologisesta näkökulmasta ovat merkitykset työstä asenteita, arvoja sekä uskomuksia, joita ihmisellä yksilönä on työstä. Kysymys on etenkin siitä, miten tärkeänä yksilö näkee työn henkilökohtaisesti. Pohdittaessa psykologisen näkemyksen kautta aihetta, voidaan todeta, että havainnot työn merkityksestä ovat peräisin yksilöiden subjektiivisista työtä koskevista tulkinnoista sekä kokemuksista. (Viitasaari 2013, 20.)

Puhuttaessa työn arvoista viitataan Roe & Ester (1999) ja Sagie, Elizur & Koslowsky (1996) niihin palkkioihin tai tavoitteisiin, joita yksilöt pyrkivät saavuttamaan työnsä kautta. Työn arvot voidaan vastaavasti määritellä siten, että miten tärkeinä ihmiset pitävät tiettyjä asioita, jotka voidaan saavuttaa vain työn tekemisen avulla. Samoin kuten arvot yleensä, myös työn myötä syntyvät arvot vaihtelevan eri ihmisten osalta, heijastaen sosiaalista ympäristöä sekä laajemmin niitä merkityksiä, joita yleisesti yhteiskunnassamme liitetään työn tekemiseen. (Viitasaari 2013,24.)

Puhuttaessa ulkoisista työn arvoista viitataan useimmiten Rosin ym. (1999) mukaan työn teon tuloksiin, joiden voidaan todeta liittyvän materiaaliseen hyötyyn eli arvoihin, joita ovat palkka, miellyttävät työolosuhteet, työstä saatava tunnustus sekä valta. Sen sijaan sisäistä työn arvoista puhuttaessa käsitellään arvoja, jotka muodostuvat työstä itsestään. Esimerkkeinä voidaan tuoda esille vaikkapa itsensä toteuttaminen, itsemääräämisoikeus, luovuus sekä itsekunnioitus. (Viitasaari 2013, 25.)

Kuchinke ym. (2011) mukaan työ on yhä tärkeässä osassa ihmisen elämässä, mutta nykyaikana myös perhe asetetaan tärkeysjärjestyksessä työn edelle. Samoin vapaa-aika on nykyisin tärkeämmässä roolissa kuin aiemmin. Työn keskeisyyttä kartoittaneissa tutkimuksissa tulevat työn sekä perheen jälkeen useimmiten vapaa-aika sekä harrastukset, vaihtelevassa järjestyksessä. (Viitasaari 2013, 28.)

Rosso ym. (2010), Ryan & Deci (2000), Shamir (1991) mukaan sisäinen sekä ulkoinen motivaatio nähdään ensiarvoisen tärkeinä tutkimuksen kannalta tutkittaessa työn merkitystä. Sisäisen työmotivaation kehittymisen kannalta nähdään työn kokeminen merkitykselliseksi äärimmäisen tärkeänä asiana. (Viitasaari 2013, 7.)

Hackman & Oldham (1976), ref. Rosso ym. (2010) mukaan työn kokeminen merkityksellisenä on sisäisen työmotivaation kehittymisessä välttämätöntä ja tähän sisältyy myös väite, jonka mukaan oman työmme kokeminen tärkeäksi sekä haastavaksi lisäävät sisäistä motivoitumistamme tekemäämme työhön. (Viitasaari 2013, 32.)

Decin ja Ryanin (2000) mukaan sisäinen motivaatio on tila, jonka myötä ihminen on motivoitunut tekemiseen sen vuoksi, että kyseinen toiminta on hänelle kiinnostavaa henkilökohtaisten tarpeiden vuoksi. Vastaavasti ulkoisesti motivoitunutta yksilöä ohjaavat asiat, jotka tulevat hänen ulkopuoleltaan, eli ympäristöstä. (Viitasaari 2013, 32.)

Arvey ym. (2004) mukaan sisäiseen sekä ulkoiseen motivaatioon jakamisessa työn merkitystä tutkittaessa käsitellään laajempaa näkemystä, jonka pohjalta tekemiseen (työhön) voidaan suhtautua välineellisesti eli ulkoisesti, taikka yksilön omista sisäisistä tarpeista käsin. (Viitasaari 2013, 32.)

Sisäisellä motivaatiolla on Rosso ym. (2010) mukaan sen suhteen merkitystä, kuinka tärkeäksi henkilöt kokevat tekemänsä työn sekä siihen, miten hyödylliseksi he kokevat oman roolinsa tekemässään työssä. Tämän lisäksi työn merkitystä tutkineet tutkijat ovat ehdottaneet, että jos ihmiset ovat työhönsä sisäisesti motivoituneet, he myös kokevat sen olevan merkki heidän minäkäsityksensä sekä työnsä yhtäpitävyytenä. Asian nähdään tuottavan suurempaa merkityksellisyyden kokemista työn tekemisessä. (Viitasaari 2013, 33.)

Strangleman & Warren, 2008 Voltti (2008) ja Watson (2012) mukaan yhteiskunnan sekä yksilön kannalta työttömyydellä voidaan todeta olevan monia vahingollisia seurauksia. Työn kautta ihmiselle muodostuu päivä- ja viikkorytmi. Työ on myös päiviä, viikkoja sekä kuukausia jäsentävää ja muodostaa ihmiselle aikarakenteen, sillä työ edellyttää yksilöltä sitoutumista säännöllisyyteen toiminnan osalta. Työn tekeminen antaa mahdollisuuden sosiaalisten suhteiden luomiselle kodin ulkopuoliseen maailmaan. Työn tekeminen mahdollistaa ihmiselle myös kokemukset tarkoituksellisuudesta, sosiaalisesta identiteetistä sekä statuksesta. (Viitasaari 2013, 34-35.)

Strangleman & Warren (2008) toteaa, että työttömyydellä on todettu olevan useita negatiivisia vaikutuksia ihmiseen, esimerkiksi köyhyys, velkaantuminen sekä erilaiset sairaudet, niin fyysiset kuin psyykkisetkin. Työttömyyden on myös havaittu olevan ahdistuneisuutta, uniongelmia, masentuneisuutta sekä huonoja elämäntapoja lisäävä tila yksilön elämässä. (Viitasaari 2013, 35.)

Työn merkitys näkyy Blankin (2011) mukaan voimakkaasti myös yhteenkuuluvaisuuden kokemisen mahdollistajana. Sosiaalisen vuorovaikutuksen merkitys ja tärkeys yksilön elämässä, ystävyysuhteet sekä tuen tarve nähdään keskeisinä tekijöinä. Blank onkin päättänyt, että yksilön identiteetin rakentaminen sekä yhteenkuuluvuuden tunne ovat tekijöitä joiden kautta jopa mielenterveysongelmista toipumista voidaan edesauttaa. (Viitasaari 2013, 35.)

Työn merkitys on ihmiselle moninainen, sillä se ei ole pelkästään keino hankkia lisäansioita. Työ toimii vuorokauden rutiinien rytmittäjänä, sosiaalisten suhteiden lisääjänä sekä ylläpitävänä elementtinä. Työ on ihmisen fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin kantavia voimia, kunhan työmäärä sekä sen vaatimustaso suhteutetaan kullekin osatyökykyiselle sopivaksi. (Työikäiset 2016.) Sama pätee toki jokaiseen ihmiseen, ei pelkästään mainittuun työntekijäryhmään.

Terveyserojen synnyssä keskeinen merkitys on työllä, työoloilla ja työmarkkina-asetelmalla. Keskimäärin terveempiä ja pidempi-ikäisiä ovat hyvin ansaitsevat työikäiset miehet ja naiset. Suomessa on työttömiä yhtä paljon kuin yrittäjiä. Osatyökykyisten osuus työnhakijoista on noussut 2000-luvulla, erityisesti yli 45-vuotiaissa. Työttömyysaika huonontaa eläkekertymää, vaikuttaa elintasoon sekä terveyseroihin eläkeiässä. (Työikäiset 2016.)

Anni-Maija Viitasaaren pro gradu -tutkielman tutkimuksessa tulokset työn merkityksestä työkuntoutujan elämässä kiteytyivät kahteen pääteemaan. Nämä pääteemat olivat työkuntoutujien käsitykset työstä sekä työllistämistoiminnan monet ulottuvuudet. Ensimmäisen pääteeman keskiössä oli se, miten työkuntoutujat määrittelevät työtä ja mikä on työllistämistoiminnan suhde ansiotyöhön. Toisessa pääteemassa ilmeni, millainen asema työllä on kyseisen työkuntoutujan elämässä ja mihin tämä asema perustuu. Erotettavissa oli kolme tekijää, joiden kautta työn asemaa työkuntoutujien elämässä voitiin kuvata: taloudelliset, sosiaaliset ja henkistoiminnalliset tekijät. Työ on arkipäivien sisältö ja raamit työkuntoutujan sekä myös osatyökykyisen elämässä. (Viitasaari 2013, tiivistelmä.)

*Elämän merkitys syntyy siitä,
että tekee itselleen merkityksellisiä asioita ja
tekee itsensä merkitykselliseksi toisille ihmisille.*

- Frank Martela

(Martela, F. 2015, 256.)

4.2 Työn tulevaisuus

Vuosina 2011-2012 toteutetussa globaalissa työolotutkimuksessa 142 maassa selvisi, että vain 13 prosenttia työntekijöistä koki olevansa innoissaan tekemästään työstä ja myönteisellä tavalla sitoutuneita siihen. Työhönsä välinpitämättömästi suhtautui 63 prosenttia vastaajista. Tutkimustulos viittasi siihen, että Iso-Britanniassa välinpitämättömyydestä aiheutunut tuottavuudenlasku on 50-70 miljardia vuodessa. Suomessa palkansaajista 35 prosenttia oli innostunut työstään. (Työ 2040 2017, 106.)

Työ on merkityksellistä myös tulevaisuudessa. Työ jakautuu epätasaisesti eri ihmisten välillä. Maapallon kantokyvyn rajallisuus pakottaa myös miettimään työn ympäristövaikutuksia. Työ 2040 -skenaarijulkaisussa esitetään seuraavia kysymyksiä: millaista on elää maailmassa ilman pysyviä ammatteja, millaista on elää maailmassa, jossa mahdollisimman pieni osa työstä on työlästä vaivannäköä ja rutiineja sekä millaista työ on, kun se tarkoittaa merkityksellistä yhdessä tekemistä? (Työ 2040 2017, 9.)

Työllistymismallit muuttuvat kovaa vauhtia. Monet tekevät vakituisen työn lisäksi lisätyötä, projekteja ja työkeikkoja tai työ koostuu useista pätkätöistä. Hallinnollinen leima osoittaa, että sinä olet työtön työnhakija, sinä yrittäjä, sinä osa-aikaeläkeläinen. Palkanmaksuprosessin pitäisi kehittyä muuttuvien työllistymismallien mukana. Pienyritysten taloushallintoa pitäisi helpottaa. Tulevaisuudessa ei ole vain kuukausipalkkoja vaan joustavuutta, mikrotöitä, kotitalouksien töitä, kolmannen sektorin maksamia palkkoja, hyötyinä kustannustehokkuus. (Palkkauksen digitalisaatio 2017.)

Työelämä muuttuu tulevaisuudessa, arvoketjut muuttuvat, immateriaalinen (aineeton) työ lisääntyy esimerkkinä Supercell ja muut suunnittelualan ammattilaisten tekemät projektit. Työpaikat ovat ehkä lisääntyneet pienissä yrityksissä ja vähentyneet suurissa yrityksissä. Työhyvinvoinnin merkitys kasvaa yhä edelleen, koska työntekijöitä ei tulevaisuudessa voida sitouttaa muilla tavoilla ja ammattilaisten neuvotteluvoima kasvaa. (Palkkauksen digitalisaatio 2017.)

4.3 Ikä työllistymisen esteenä ja mahdollistajana

Eeva-Leena Vaahtio (2002) tutki väitöskirjassaan yritysten ulkoisessa rekrytoinnissa iän merkityksiä. Ihanneikäksi osoittautui 30-40 vuoden ikä, joka sai pelkästään myönteisiä merkityksiä. Tämän ikäisten katsottiin olevan vielä ilman vanhuuden tuomia sairauksia mutta nuoruuden haihattelut olivat jääneet jo taakse. (Vaahtio 2002, tiivistelmä.)

Ageismi voi johtaa työelämässä ennenaikaiseen eläköitymiseen tai syrjäytymiseen työelämästä. Myönteisessä ageismissa korostetaan ikääntyneiden vahvuuksia ja suositaan esimerkiksi virkanimityksissä. Ikään perustuva syrjintä kielletään Yhdenvertaisuuslaissa ja Työsopimuslaissa. *Yhdenvertaisuuslain (21/2004) mukaan viranomaisen tulee kaikessa toiminnassaan edistää yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan yhdenvertaisuuden edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Viranomaisen tulee erityisesti muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumista.* (Ikäsyrjintä ja ennakkoluulot, 2015.)

Vaahtion mukaan ikälukot saavat aikaan sen, että näemme ihmisen iän, mutta emme häntä yksilönä. Emme näe hänen tietomääräänsä vaan vanhan ihmisen voimattomuuden. (Vaahtio 2010, 33.)

Ihmisen erilaisuus kasvaa iän mukana. Tänä päivänä ageismi kohtaa jo keski-ikäisiä. Ei ole harvinaista, että terve viisikymppinen saa kuulla olevansa liian vanha tehtävään, jota on hakenut. Ikälukot tulevat hyvin esille rekrytoinneissa ja irtisanomisissa, toki ageismi voi olla myös hyvätahtoista. Tällöin ajatellaan, että sen ikäinen on tehnyt usein pitkän työuran ja hän voisi päästä ikänsä puolesta jo ”vähän vähemmällä”. Toki ageismi voi kohdata myös nuorta ihmistä, hänen osaamistaan epäillään ja vanhemmat työtoverit voivat kohdella häntä alentuvasti. Molempiin voi kuulua ikään perustuvaa lokerointia ja tyypittelyä sekä ihmisen potentiaaliin ja osaamiseen liittyvää aliarvostusta. (Vaahtio 2010, 34,36-37.)

Myös tiede ja tutkimus sisältävät ikälukkoja, varsinkin rationaaliset väestö- ja taloustieteen tutkimukset. Sukupuoli, etninen tausta, koulutus ja yhteiskunnallinen asema vaikuttavat vähintään yhtä paljon kuin ikä ihmisen statukseen. Kun väestöä tilastoidaan, vanhuksiksi luetaan yleensä 65-vuotiaat, toisinaan jo 60 vuotta täyttäneet. Mutta suuri osa kuusissakymmenissä olevista on vielä työssä ja he kokevat loukkaavana sen, että heidät luokitellaan vanhuksiksi. On suuri ero, puhutaanko vanhuksesta vai keski-ikäisestä. (Vaahtio 2010, 39.)

Kun puhutaan työikäisestä väestöstä tai parhaassa työiässä olevista unohdetaan monesti, että lähes kaikki tekevät työtä vielä eläkkeelläkin. Vaikka tästä työstä ei välttämättä saa palkka on se yhteiskunnallisesti tärkeää. Useimmat eläkeläiset auttavat lapsiaan ja lapsenlapsiaan, toimivat aktiivisesti kolmannella sektorilla ja hoitavat ainakin oman kotitaloutensa. (Vaahtio 2010, 40.)

Ikää voidaan käsitellä useista eri näkökulmista: kronologinen, juridinen, persoonallinen, toiminnallinen, subjektiivinen, ruumiillinen, rituaalinen ja symbolinen ikä. Näistä Vaahtion tarkastelussa kronologinen, biologinen, sosiaalinen, persoonallinen ja subjektiivinen ikä ovat pohjana työmarkkinaiälle. (Vaahtio 2010, 48.)

Kronologinen ikä eli kalenteri-ikä on hallitseva ja julkinen sekä meidän kulttuurissamme hyvin yksityinen, pidämme sen hyvin usein mielellämme salassa. Biologinen ikä kertoo siitä, miltä keho, kasvot ja olemus näyttävät muiden ja omissa silmissä ja tuntuvat omassa kehossa. Biologinen ikääntyminen on väistämätöntä, mutta yksilöllistä. Kronologinen ikä ja biologinen ikä ovat kaksi eri asiaa. (Vaahtio 2010, 49, 52.)

Sosiaalisen iän määrittelevät meille muut ihmiset. Voit olla saman päivän aikana monen ikäinen eri tilanteissa, vanhainkodissa vieraillessasi sinut koetaan nuoreksi, työpaikalla kuulut ehkä jo lähellä eläkeikää olevaksi. Persoonallinen ikä on enemmän sisäinen tuntemus ja elämänvaihe kuin ikä. Ihminen on persoonalliselta iältään sitä nuorempi, mitä enemmän hänellä on saavutettavana tavoitteita. Persoonallinen ikä voidaan jakaa neljään ikään: lapsuus, aikuisuus, terveet eläkevuodet ja vanhuus. Ihminen voi elää yhtä aikaa useampaa persoonallista ikää ja liikkua iästä toiseen. Viisikymppinen kokee ehkä olevansa toisen ja kolmannen iän tienhaarassa, toisaalta uudet haasteet kiinnostavat ja toisaalta kolmannen elämän helppous voi viehättää (Vaahtio 2010, 57, 62.)

Subjektiivinen ikä on tunne siitä, että sisäinen minä pysyy samana ikävuosista riippumatta. Vuosien karttuessa tunne iättömästä minästä vahvistuu sisällämme. Ajatus iän kerroksellisuudesta on myös mielenkiintoinen, ihminen kantaa mukanaan kaikkia aikaisempia ikiään. (Vaahtio 2010, 62-63.)

Rekrytoitaessa ikää kysytään monesti viimeisimpinä asioina. Ikää tärkeämpiä asioita ovat työnhakijan aktiivisuus, oma-aloitteisuus, joustavuus, luotettavuus ja vastuullisuus. Sekä idearikkaus, innostuneisuus, energisyys, kokemus ja työnantajauskollisuus. Yli 50-vuotiaiden rekrytoimisessa korostuivat lisäksi osaaminen, ammattitaito, kokemus, motivaatio, terveys, jostakin yhteydestä tullut tuttuus sekä aiemmin organisaatiossa työskentely. Kalenteri-ikä ei välttämättä ole niin ratkaiseva kriteeri rekrytoinneissa, kuin luullaan, vaan sillä on merkitystä, että tiedot, taidot, terveys ja motivaatio ovat kunnossa. Näistä seikoista

paljastuu persoonallinen- ja biologinen ikäsi, esimerkiksi kun saavut työhaastatteluun. (Vaahtio 2010, 64-66.)

Työmarkkinaikä muodostuu työmarkkinoilla työtehtävän ja työntekijän ominaisuuksien monimutkaisten suhteitten kautta. Se tulee erityisen hyvin esille rekrytointitilanteissa. Samaa tarkoittavat käsitteet työkyky ja asenneikä. Työmarkkinaikä ei näy kasvoista tai kalenterista, se on kokonaisuus, joka täytyy myydä työnantajille. (Vaahtio 2010, 66-67,69.)

4.4 Yhteiskunnan tarjoamat keinot, jotka mahdollistavat osatyökykyisten työllistymisen



Kuva 2. Osatyökykyiset työssä -ohjelman toimintamalli (Kaikki keinot käyttöön 2016).

Kuvan kaksi mukaan osatyökykyisen työllistymisen sekä työssä jatkamisen keinot palvelujärjestelmässä voidaan jakaa kuuteen eri pääryhmään. Pääryhmät sisältävät kymmeniä

mahdollisia räätälöityjä yhdistelmiä, kuten esimerkiksi työpaikan keinot, terveydenhuolto ja -sosiaalipalvelut, kuntoutus, koulutus, työvoimapalvelut sekä sosiaaliturva. Toimintamallia kehitettiin ja testattiin kokonaisuudessaan Osku - ohjelman pilotoinnissa ja tutkimushankkeessa yhteistyössä työpaikkojen, TE-toimistojen, työterveyshuoltojen ja oppilaitosten sekä muun yhteistyöverkoston kanssa. Ohjelman perusajatuksena oli, että oikeus työhön on jokaisella ihmisellä ja osatyökykyiset ovat suuri työvoimapotentiaali. Ikääntyvä väestö tuo haasteita, työuria on pidennettävä ja eläkeikää nostettava. (Kaikki keinot käyttöön 2016.)

Sairaanhoitopiiri voi auttaa apuvälinetekniikassa antamalla käyttöön lainaksi tarvittavia apuvälineitä toistaiseksi. Apuvälinepoliklinikka, riippuen tarvitsijan toimintarajoitteista voi antaa käyttöön vaikkapa työpaikalle parhaiten soveltuvan manuaalisen pyörätuolin, sähköpyörätuolin, sähköpöydän tai muita työskentelyä ja työergonomiaa parantavia apuvälineitä. Näkövammaisille on erilaisia tietoteknisiä apuvälineitä sekä puhe- tai suurennusohjelmia. Sairaanhoitopiirin käyttöön antamien apuvälineiden osalta tarvitaan aina hoitavan lääkärin tai kuntoutusohjaajan lausunto apuvälinetarpeesta. (Sosiaali- ja terveysministeriön asetus 2011.)

Työkykykoordinaattoreiden koulutuksessa päivitetään ja uudistetaan tietoja, taitoja ja työotetta, joita koordinaattorit tarvitsevat asiakastyössään sekä yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa, jotta he saavat toiminnasta entistä tuloksellisempaa. Koulutus lisää ymmärrystä työkyvyn moninaisuudesta, työnantajan näkökulman työllistämiseen sekä yhteistyön mahdollisuuksia eri toimijoiden kanssa. (Kaikki keinot käyttöön 2016.)

Työkykykoordinaattorin ja asiakkaan välisessä kohtaamisessa on tärkeää toisen ihmisen arvostus ja kunnioitus, erilaisuuden hyväksyminen ja kuulluksi tuleminen, niin että käytetään ratkaisukeskeistä työotetta. Kohtaamisessa keskitytään asiakkaan vahvuuksiin ja voimavaroihin. Osku - ohjelman käytön tueksi päätettiin rakentaa kaikille avoin sähköinen tietopankki, jota pilotoitiin vuonna 2016. (Kaikki keinot käyttöön 2016.)

Osku - hankkeen viesti työnantajille on positiivinen. Osatyökykyiset ovat motivoituneita osajia, he voivat työskennellä joustavasti, myös osa-aikaisina. Rekrytointiriski pienenee työkokeilujen tai työhönvalmentajien tuen avulla. Yritys voi myös kantaa omaa yhteiskuntavastuutaan työllistämällä osatyökykyisen henkilön ja henkilöstöstä tulee näin monimuotoisempi sekä erilaisuutta hyväksyvä. (Yrityksille ja työnantajille 2017.)

Osatyökykyiset työssä -ohjelmalla oli kaksi päätavoitetta: osatyökykyisyyteen liittyvien ennakoluulojen vähentäminen sekä työllistymisen tai työssä jatkamisen mahdollistaminen. Ohjelma tuotti merkittäviä käytännön tuloksia pilottityöpaikkojen avulla. Huomattiin, että osittaista työkykyä voidaan vahvistaa oikeilla toimilla ja osatyökykyisten selviytymistä työelämässä tukea merkittävästi. Osatyökykyiset työelämässä -ohjelma jatkuu Osatyökykyisille tie työelämään -kärkihankkeena, joka on sosiaali- ja terveysministeriön kärkihake. *Osku -ohjelman perusajatus oli, että jokaisella on oikeus työhön.* (Kaikki keinot käyttöön 2016.)

Osatyökykyisiä on maassamme eri laskentatavoista riippuen noin 600 000, heistä työssä on 400 000 ja työelämän ulkopuolella 200 000. Osatyökykyisten työllistymisen tukeminen on tärkeää yksilön toimeentulon, hyvinvoinnin ja osallisuuden näkökulmasta sekä yhteiskunnan kannalta. (Kaikki keinot käyttöön 2016.)

Osatyökykyisen henkilön rekrytoinnissa voi olla selviteltäviä asioita, liittyen ennakkoluuloihin, asenteisiin tai yleiseen tietämättömyyteen. Osatyökykyisen palkkaamisessa työnantajan etuja ovat matalammat riskit ja työvoimakustannukset, motivoituneet työntekijät, imago vaikutukset sekä työyhteisön monimuotoisuus. Yhteiskunnan kannalta hyötyjä saadaan verotulojen kasvun muodossa sekä palvelutuotannossa. Työllistyneen henkilön kannalta katsottuna hänen ammattitaitonsa kehittyy, hyvinvointi lisääntyy, tulot nousevat, eläkekertymä paranee sekä kokemus omasta hyödyllisyydestä vahvistuu. Tämä kaikki vaatii sitoutumista. (Työtä tekijälle 2015.)

Työnantaja voi saada työllistämiseen TE-toimiston myöntämää palkkatukea, tukea apuvälineiden kustannuksiin (KELA), työhönvalmentajan apua, työkokeilujaksoja ja tukea perehdytykseen. Työnantajille on olemassa osatyökykyisen työntekijän työllistämisestä tietoa ja tukea julkaisussa Valmiina vastaanottamaan – valmennusta työyhteisölle. (Valmiina vastaanottamaan 2015.)

Kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena on pitkäaikaistyöttömien työllistyminen, joko työvoimahallinnon työllistymistä edistäviin toimenpiteisiin tai suoraan työhön. Työtoiminnan tavoitteena on myös toimintaan osallistuvan asiakkaan elämänhallinnankyvyn parantaminen. (Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja 2001.)

Tarkoitus on sosiaali- ja terveysministeriön mukaan pitää huoli siitä, että kärkihankkeen aikana rakennetut toimintamallit siirtyvät myös uusiin tuleviin maakunnallisiin rakenteisiin.

Sote- ja maakuntauudistuksen siirtyminen vuodella tuo OTE-hankkeellekin haasteita, jotka liittyvät muutosten juurruttamiseen. Siksi on huolehdittava siitä, että tämän käynnissä olevan kärkihankkeen aikana rakennetut ja omaksutut toimintamallit ja käytännöt säilyvät kuntapohjaisissa organisaatioissa ja myöhemmin myös siirtyvät uusiin maakunnallisiin rakenteisiin. OTE kärkihanke, kuten kaikki hallituksen kärkihankkeet, tähtäävät pysyvään muutokseen, tässä tapauksessa siis pysyvään ja vakiintuvaan muutokseen osatyökykyisten asemassa työmarkkinoilla. (Muutoksessa-blogi, 2017.)

Haasteina työllistymisen suhteen voimme jo tässä vaiheessa havaita muun muassa sen, ettei hallituksen kärkihankkeena oleva osatyökykyisten työllistyminen ole suinkaan valtakunnallisella tasolla ensimmäistä kertaa esillä. Aiemmat hankkeet eivät ole mainittavammin ongelmaa ratkaisseet. Tälläkin hetkellä ministeriössä pohditaan niin sanottuja sosiaalisia yrityksiä koskevan lain hautaamista, sillä kyseinen lakikaan ei ole sanottavammin valtiovallan näkökulmasta helpottanut osatyökykyisten työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Ongelmana työllistymisen kannalta on myös työnantajien toimesta tuotu esille erilaisten tukitoimien jatkuvuuden epävarmuus mm. määräraha- ynnä muine sidonnaisuuksineen.

Esteinä osatyökykyisten työllistymiselle ovat asenteet ja tiedon puute. Työnantajilla on liian vähän tietoa tukimuodoista, joita työnantaja voi saada osatyökykyisen henkilön palkkaamiseen. (Ministeri Pirkko Mattila, 2017.) Tämä tuli esille myös haastattelemiemme henkilöiden kautta. Yleensä työtä hakeva osatyökykyinen tietää parhaiten, mihin tukimuotoihin hän on oikeutettu. Tämä taas lisää työnhakijan vastuusta siitä, että hän osaa selvittää oikeutensa ja on päivittänyt tietonsa tarpeeksi usein.

Tämän hallituskauden aikana hallituksen tavoitteena on nostaa työllisyysaste 72 prosenttiin ja työllistää 110 000 henkilöä, purkaa kannustinloukkuja, kannustaa työhön ja työntekoon myös niin, että järjestelmä tukee työntekoa. Yhtenä keinona tässä nähdään työn muokkaaminen ja mukauttaminen työaikajärjestelyin sekä työympäristön esteettömyys huomioiden. (Ministeri Pirkko Mattila, 2017.)

Osatyökykyiset eivät etene avoimille työmarkkinoille työllistymispalvelujen kautta ja nuoret osatyökykyiset eivät työllisty opintojen jälkeen. Monet yrittäjät kokevat osatyökykyiset riskinä mahdollisten työkyvyttömyyseläkemaksujen takia. OTE-kärkihanke etsii ratkaisuja näihin ongelmiin. (Ministeri Pirkko Mattila, 2017.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä käytettiin dokumenttianalyysiä sekä teemahaastatteluita. Opinnäytetyöhön koottu aineisto on pääosin laadullista ja analysointiin on käytetty sisällönanalyysiä eli aineistoa on tutkittu useampaan kertaan pyrkien löytämään yhteyksiä käytettyyn teoriaan. (Oppariapu 2015.) Verkostojen kautta on myös vaihdettu mielipiteitä valtakunnallisesti ja saatu arvokkaita neuvoja ja linkkejä ammatillisiin artikkeleihin.

Dokumenttianalyysillä eli kirjallisten lähteiden analyysillä ilmiöille saadaan yleensä taustatietoa ja lisänäkökulmaa (Oppariapu 2015). Aineisto koostui teemahaastatteluilla saadusta materiaalista, verkkosivuista, artikkeleista, raporteista ja tutkimuksista. Dokumentteja analysoitiin järjestelmällisesti sekä luotiin sanallinen ja selkeä kuvaus tutkittavasta asiasta. Aineistosta pyrittiin tekemään selkeitä ja luotettavia johtopäätöksiä.

Haastattelujen yhteydessä havaitulla saturaatiolla tarkoitetaan tutkimuksessa esiintyvien teemojen toistumista eli aineiston kylläntymistä (Viitasaari 2013, 48). Tutkimuksen yhteydessä kerätyn aineiston kohdalla oli havaittavissa selvää saturaatiota. Haastattelujen sisällön sekä aineiston saturaation pohjalta voidaan todeta, että aineistosta oli löydettävissä tutkimusongelman ja kysymysten kannalta oleellisia asioita. Tästä syystä aineiston analysointi oli mahdollista.

Päätimme, mikä tässä aineistossa kiinnostaa, kävimme läpi aineiston ja seuloimme asiat, jotka sisältyivät tutkimukseemme. Keräsimme merkityt asiat yhteen, teemoittelimme aineiston ja kirjoitimme yhteenvedon. Haimme aineistoista sekä samanlaisuuksia että erilaisuuksia, myös kriittinen suhtautuminen tutkittavaan aiheeseen oli mielenkiinnon kohteena.

Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä yhdisteltiin käsitteitä siten, että saatiin tarvittavat vastaukset tutkimustehtävään. Toki teemahaastatteluja tehtäessä oli mahdollista, että saisimme monenlaisia erilaisia näkökulmia tutkittavaan tutkimustehtävään ja jotkut päättämämme teemat muuttavat muotoaan tutkimuksen edetessä. Sisältöanalyysin avulla kykenimme analysoimaan saatua tietoa systemaattisesti ja objektiivisesti, kuvaamalla dokumenttien sisältöä sanallisesti eli aineistolähtöisesti, induktiivisesti. Sisältöanalyysillä tieto järjestettiin tiiviiseen ja selkeään muotoon ilman, että sen sisältämä informaatio katosi. Hajanaisesta aineistosta luotiin mielekäs, selkeä ja yhtenäinen, informatiivinen kokonaisuus.

5.1 Tutkimusmenetelmä

Kysymyksessä on kvalitatiivinen tutkimus. Tutkimusmenetelmänä käytimme teemahaastattelua. Teemahaastattelu on lomakehaastattelun ja avoimen haastattelun välimuoto, joka ei etene yksityiskohtaisten ja valmiiksi muotoiltujen kysymysten kautta vaan vapaammin pitäytyen ennalta suunnitelluissa teemoissa. Tämä haastattelumuoto on astetta strukturoidumpi (tarkemmin jäsenneily) kuin avoin haastattelu, sillä teemahaastattelussa aiempien tutkimusten ja aihepiiriin tutustumisen pohjalta valmistellut aihepiirit ja teemat ovat kaikille haastateltaville samoja, vaikka niissä voidaanakin liikkua joustavasti ilman täsmällistä etenemisreittiä. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 47-48, 66; Eskola & Suoranta 2000, 86-87.)

Haastattelijan tulee helpottaa haastattelutilanteessa informaation kulkua ja sen jäsentämistä sekä motivoida haastateltavaa. On olennaista, että haastattelussa saadaan tarvittava tieto joustavasti, keskeisissä teemoissa pysyen. Haastattelijan tärkeä ominaisuus on aktiivinen kuuntelu, näin hän voi tehdä oleellisia lisäkysymyksiä. (Hirsjärvi & Hurme 2004, 102.) Haastateltavat vastaavat omin sanoin haastattelurungon mukaisesti tiettyihin kohdennettuihin teemoihin, joista keskustellaan (Hirsjärvi & Hurme 2004, 47).

Kysymykset laaditaan niin, että ne ovat helposti ymmärrettäviä, lyhyitä ja täsmällisiä sekä yksinkertaisia, ilman kielteisiä termejä. Dynaamiset kysymykset edistävät myönteistä vuorovaikutusta, pitävät keskustelua yllä ja motivoivat haastateltavaa kertomaan kokemuksestaan. Loukkaavia ja liian arkaluontoisia kysymyksiä tulee välttää. (Hirsjärvi & Hurme 2004, 105.)

Analysointitapaa pitää miettiä jo aineistoa kerättyä. Puretaanko haastattelu heti? Analysoidaanko samanaikaisesti aineiston keruun, tulkinnan ja narratiivisen raportoinnin kanssa? Päätelyä käytetään aineistolähteisyyttä eli induktiivista päätelyä. (Hirsjärvi & Hurme 2004, 136.)

Teemahaastattelu on sopiva metodi, jos tutkittavaa asiaa ei ennakoon tunneta eikä tutkimusasetelmaa ole liioin tarkoin määritelty. Kyseisessä tapauksessa sitä todennäköisesti täsmennetään hankkeen edetessä ja saatujen vastausten johdosta esitetään lisäkysymyksiä. Jos tutkija ei osaa etukäteen arvata kaikkia mahdollisia vastauksia, tai jos tutkija haluaa säilyttää mahdollisuuden esittää saamiensa vastausten johdosta täydentäviä kysymyksiä, tällöin täsmäntäminen tulee tarpeelliseksi. Teemahaastattelu sopii myös tutkimuksiin, joissa kysytään laatuina kuvailtavia asioita, tai hankalasti sanoin esitettäviä

psykkisiä tuntemuksia taikka halutaan saada niin sanottua sanatonta kokemustietoa. (Routio 2006, 63.)

Joskus vastaajien joukossa saattaa olla henkilöitä, joiden kirjallinen esityskyky on esimerkiksi vammaisuudesta johtuen heikkoa. Tutkija saattaa joutua haastattelun yhteydessä kysymään asioita, joiden sanalliseen ilmaisemiseen vastaaja ei ole valmistautunut tai totunut. Haastateltava ei silloin heti kykene täysin tyhjentävästi tai haluamallaan tavalla vastaamaan kysymykseen, vaikka hänellä kenties olisi asiasta painokaskin mielipide tai tärkeitä sanatonta tietoa. Tällöin vastausten esittämistä voi edistää pienimuotoinen esikeskustelu tutkijan ja vastaajan välillä. *Tällaisesta keskustelelevasta tutkimusmetodista käytetään nimeä teemahaastattelu (focused interview, käytetään myös nimiä avoin tai vapaa-
muotoinen haastattelu).* (Routio 2006, 63.)

Sen lisäksi, että teemahaastattelu auttaa vastaamista, se saattaa myös edistää vastausten ymmärtämistä. Tutkijalla on myös teemahaastattelussa yllättävän vastauksen kuultuaan heti mahdollisuus kysyä tarkemmin sen syitä ja mahdollisia taustatietoja. Muissa tutkimustavoissa tutkijalla ei tätä mahdollisuutta useinkaan ole. Teemahaastattelun voidaan todeta olevan keskustelua, jolla on etukäteen päätetty tarkoitus. Se myös muistuttaa arkista keskustelua, jota tässä tapauksessa tutkija ohjailee niin, että se ei kokonaan eikä se täysin eroa varsinaisesta tutkimusongelmasta, mutta muilta osin hän jättää haastattelun muodon ja yksityiskohdat melko vapaiksi. Tutkija esittää siis pääasiassa avoimia kysymyksiä, eli sellaisia joihin ei ole valmiita vastauksia. (Routio 2006, 63.)

Teemahaastattelu on parhaimmillaan kohdistettuna vain muutamaankin henkilöön ja soveltuu siten erityisesti tapaustutkimukseen. Haastattelun etuihin kuuluu myös se, että tutkija voi arvioida samalla vastausten totuudenmukaisuutta tarkkailemalla vastaajan oheisviestintää eli ilmeitä ja käyttäytymistä ja suullista ulosantia. Samalla tutkija voi panna merkille mahdollisia ympäristötekijöitä. Näin ollen teemahaastattelu yleensä antaa luotettavampia ja syvällisempiä tuloksia kuin pelkkä kyselyhaastattelu. (Routio 2006, 64.)

Teemahaastattelun luotettavuuteen vaikuttavat useat tekijät. Tutkimuksen suunnitteluvaiheessa kannattaa tutustua mahdollisimman hyvin haastateltavien taustoihin sekä heidän edustamaansa yritykseen. Kysymykset tulee valita niin, että teema-alueet ovat selviä, eikä väärinymmärryksen riskiä ole. Haastateltavien oli myös mahdollista täydentää haastattelua myöhemmin sähköpostilla, mikäli jokin kohta jäi epäselväksi haastattelutilanteessa. Jo tutkimusaiheen valinta on eettinen kysymys. Eettinen pohdinta selkeyttää sen,

kenen ehdoilla tutkimusaihe valitaan ja miksi tutkimukseen ryhdytään. (Tuomi & Sarajärvi 2006, 126.)

Empiirisessä tutkimuksessa tutkijan täytyy etiikan näkökulmasta pitää huolta siitä, ettei yksittäistä tutkittavaa henkilöä tunnisteta vastausten perusteella sekä pohtia tarkkaan liittääkö aineistoon alkuperäisiä haastattelujen ilmauksia. (Tuomi & Sarajärvi 2006, 21-22.)

Laadullisessa tutkimuksessamme pyrimme löytämään osatyökykyisten yli 50-vuotiaiden työllistymisen mahdollisuuksia Kainuussa, haastatteleamalla henkilöitä, joilla on mahdollisimman paljon kokemusta ja tietoa asiasta. Näin olemme päätyneet haastattelemaan valitsemiamme henkilöitä.

Tässä opinnäytetyössä käytetään kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta. Tutkimuksessa pyrittiin ymmärtämään ja selvittämään osatyökykyisten yli 50-vuotiaiden työllistämisen mahdollisuuksia ilman ennako-oletuksia, hypoteesittomasti. Tutkimusaineisto kerättiin luonnollisessa, todellisessa tilanteessa, jossa myös tutkijan omat havainnot edesauttavat tutkimusta. Kohdejoukko valittiin tarkoituksenmukaisesti, erilaisista organisaatioista. (164)

5.2 Tutkimuksen toteutus käytännössä

Teimme tutkimuksen syksyllä 2017 työnantajille ja rekrytoinnista vastaaville henkilöille teemahaastattelun muodossa. Haastattelun kohderyhmäksi valittiin 7 asiantuntijaa: henkilöstöressurssienkehittäjä, yrittäjä, työkykykoordinaattori, projektipäällikkö, myyntipäällikkö, myyntiassistentti, työhönvalmentaja ja HR-assistentti. Haastattelun sopiminen tehtiin lähettämällä hyvissä ajoin sähköpostia haastateltaville (liitteet 1 ja 2). Sähköpostissa kerroimme haastateltaville teema-alueet (liite 3), joita haastattelu koskee sekä laitoimme ajankohdat, jotka olisivat sopivia haastattelulle. Mikäli emme saaneet sähköpostiin vastausta parin päivän sisällä, soitimme henkilölle ja varmistimme asian. Haastatteluajaksi varattiin noin kaksi tuntia ja siinä pääosin pysyttiin.

Teemahaastattelussa pyrittiin huomioimaan myös haastateltavien tulkinnat ja heidän merkityksenantonsa. Vapaalle keskustelullekin annettiin tilaa, vaikka ennalta päätetyt teemat käytiin läpi kaikkien haastateltavien kanssa. Teemahaastattelu on keskustelunomainen tilanne, jossa teemojen käsittelyjärjestys on vapaa, eikä kaikkien haastateltavien kanssa

välttämättä puhuta kaikista asioista samassa laajuudessa. Tutkijoilla oli haastattelussa mukanaan haastattelurunko kysymyksineen käsiteltävistä aihealueista, jotta voitiin keskittyä keskusteluun eikä paperista lukemiseen. Teemahaastattelu ei saisi olla pikkutarkkojen kysymysten esittämistä tarkassa järjestyksessä haastattelijan lukiessa paperista.

Haastattelut tehtiin henkilökohtaisin tapaamisoin yksilöhaastatteluina. Haastattelut tallennettiin myöhempää dokumentointia varten. Tallennettua materiaalia ei kirjoitettu sananaiseksi tekstiksi, vaan kirjattiin teema-alueita ja tutkimukseen liittyviä pääkohtia. Teema-alueet sekä kysymykset lähetettiin haastateltaville etukäteen sähköpostin välityksellä, jotta he voisivat perehtyä käsiteltävään asiaan ennakoita.

5.3 Teemahaastattelujen tuloksia

Osatyökykyisyyden määritelmä oli hyvin tiedossa haastateltujen osalta. Mutta tietoa tarvitaan kunkin osatyökykyisen kohdalta, koska osatyökykyisten ryhmä on hyvin heterogeeninen. Työnantajat kaipaavat osatyökykyisten kohdalta tietoa siitä, mikä heidän osaamisensa on, mihin heidän työkykynsä riittää ja mitä he pystyvät ihan konkreettisesti tekemään.

Opinnäytetyön aihetta, teemahaastatteluvastauksia sekä OTE-hankkeen tavoitteita tutkimalla pyrittiin selvittämään yhteneväisyydet sekä osatyökykyisten työllisyyttä lisäävät keinot Kainuun näkökulmasta. Osatyökykyisille tie työelämään eli OTE -kärkihanke pyrkii saamaan aikaan muutosta osatyökykyisten asemassa työmarkkinoilla. Osatyökykyisten asemaa pyritään vahvistamaan siten, että kohderyhmä pysyy työelämässä tai työllistyy nykyistä huomattavasti paremmin.

Teemahaastattelujen pohjalta selvisi, että työkyvyn alenema ei enää automaattisesti johda kokonaan työelämän ulkopuolelle, vaan työhön paluu mahdollistetaan organisaation sisällä tapauksesta riippuen. Henkilölle pyritään etsimään tilanteeseen soveltuvat työtehtävät, työajat sekä tukitoimet.

Yhteiskunnan tavoitteena on, että osatyökykyisten työllistymistä helpottavat palveluketjut toimivat saumattomasti ja oikea-aikaisesti. Pääallekkäisiä toimintoja pyritään vähentämään, jotta henkilöt saisivat tarvitsemansa avun. Tavoitteisiin on myös Kainuussakin osittain jo päästy ja palveluketjujen toimintaa edelleen kehitetään saadun palautteen kautta.

Yhtenä OTE -hankkeen tavoitteena on, että osatyökykyisyyden tueksi tarkoitettua palvelujärjestelmän keinovalikoimaa osataan käyttää tuloksellisesti ja tehokkaasti. Teemahaastatteluissa huomattiin, että palvelut toimivat Kainuussa osittain, mutta lisää helposti saatavaa informaatiota tarvitaan esimerkiksi tukitoimista, kuten palkkatuesta. Tutkimusta tehdessä ilmeni myös, että tieto osatyökykyisen työllistämistä mahdollistavista tukitoimista kulkee usein työnhakijan kautta työnantajalle. Haastattelujen myötä tuli ilmi selkeä toive, että tukimuodoista tulisi tulevaisuudessa automaattisesti informoida kaiken kokoisia työnantajia, sillä osatyökykyisyys saattaa koskettaa niin pientä kuin suurtakin työyhteisöä, milloin tahansa.

Usein osatyökykyiset työnhakijat kohtaavat negatiivisia ennakkoluuloja ja asenteita haikessaan työtä tai työskennellessään työpaikalla. On tärkeää, että asenteet muuttuvat positiiviseen suuntaan. Tämä pitää paikkansa, ainakin haastateltujen organisaatioiden kohdalla, mutta toisenlaistakin kokemuseräistä palautetta on tutkimuksen teon kuluessa saatu, etenkin työnhakijoilta.

Tulee löytää keinoja, joilla syrjäytymisvaarassa olevien ja työelämän ulkopuolelle jääneiden mahdollisuuksia pyritään parantamaan. Näin menetellen he voivat antaa oman panoksensa yhteiskunnan käyttöön.

Kannustinloukkujen vähentämisestä on käyty jo pitkään keskustelua hallituksenkin tasolla, ilman riittävän näkyviä toimenpiteitä. Eli tähän tavoitteeseen ei valitettavasti ole päästy, vaan asia nähdään päinvastaisesti. Esille on tuotu esimerkkejä mainitaksemme työkyvyttömyyseläkkeen ja palkkatyön yhteensovittamisen liian tarkat euromääräiset rajat. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, ettei työkyvyttömyyseläkkeellä oleva henkilö voi tehdä kuin tiettyyn euromäärään asti töitä kuukaudessa ilman, että hänen tulee jättää eläkkeensä lepäämään. Tästä esimerkkinä voidaan mainita se, että yhden tai kahden kuukauden aikana kuukausittainen ansiotulorajan ylitys ei vielä edellytä eläkkeen maksun keskeyttämistä, mutta jo kolmannen kuukauden myötä pitää antaa selvitys jatkuuko ansiotaso myös tulevina kuukausina edellä mainitun kaltaisena. Tämä on tullut ilmi haastattelujen yhteydessä.

Työeläkkeellä olevalle henkilölle ei aseteta edellä mainitun kaltaisia rajoja, eli niin kutsutulla vanhuuseläkkeellä oleva henkilö voi ansaita palkkatulolla kuinka paljon tahansa. Tosin verotus toimii tässä tapauksessa tietynlaisena kannustinloukkuna.

Yhtenä yhteiskunnan tavoitteena on, että kaikilla ryhmillä on oikeus työhön ja osallisuuteen. Ikävä kyllä konkreettista tavoitteen toteutumista kaivataan monen ryhmän osalta. Tutkimusta tehtäessä ja osatyökykyisten kanssa aiheesta keskustellessa, on tullut esille, ettei useinkaan vaikkapa vammaisryhmiin kuuluva osatyökykyinen koe olevansa tasavertainen terveiden verrokkien kanssa työtä hakiessaan. Tässä päällimmäisenä syynä lienee ennakkoluulojen sekä väärin asenteiden aikaansaama ilmiö, joka saattaa myös ilmetä vammaisen työnhakijan kohdalla virheellisenä arviona. Voi olla, että kyseinen vammainen on rekrytointitilanteessa tasa-arvoisesti kohdeltu, mutta kokee olevansa asenteiden uhri jäädessään vaille työpaikkaa.

Työnantajaa kiinnostavat palkkaamisen riskien vähentäminen, palkattavan henkilön osaaminen, sekä häneen liittyvät seikat, kuten tuet, kokemukset, riskien hallinta, tiedon saanti palkkauksesta sekä osaamiseen liittyvät asiat. Niin ikään työnantajan sosiaaliturvavastuut poissaolutilanteissa sekä perehdytykseen ja työympäristön mukautukseen liittyvät asiat mietityttävät työnantajaa. Mistä osatyökykyisiä työntekijöitä voisi löytää yritykseen ja miten heille löytyisi sopivaa työtä? Kuinka paljon enemmän perehdyttämiseen pitäisi varata aikaa? Pienillä työnantajilla ei ole aikaa etsiä tietoa tuista, joten tiedon on oltava heti saatavilla. Palkka ja palkan sivukulut tulisi näin ollen ottaa huomioon, kun työntekijä on osatyökykyinen. Miten kompensoidaan osatyökykyisyys?

Yleisellä tasolla pitää paikkansa, että työttömyys on vähentynyt vuoden 2017 aikana, mutta yleinen työttömyyden vähentyminen ei valitettavasti ole koskenut osatyökykyisten työttömien määrää, ainakin mikäli on uskomisen eri järjestötoimijoita.

5.4 Työllisyystilanne Kainuussa syyskuu 2017

Työttömien määrä laski etenkin naisten ja yli 50-vuotiaiden ryhmässä. Työttömyyden vähenemisestä yli 61 % kohdistui yli 50-vuotiaisiin. Kainuun TE-toimiston asiakkaista tutkimusajankohtana runsas kolmannes oli työssä olevia henkilöitä. Kainuun osalta voidaan todeta, että työmarkkinoiden myönteinen vire jatkui myös syyskuussa 2017. Maakunnan

alueella oli avoimia työpaikkoja syyskuun lopussa enemmän kuin viime vuonna vastaavana ajankohtana. Niin ikään lomautukset sekä lyhennetyt työviikot vähenivät ELY-keskuksen mukaan. Syyskuun 2017 lopussa Kainuussa oli työnhakijoita 3744. TE-toimiston asiakkaana olevien työttömien osuudeksi työvoimasta ilmoitettiin 11,3 %. Voidaan todeta, että Kajaanin seutukunnan työttömyys oli kyseisenä aikana samalla tasolla, kuin Suomessa ollaan keskimäärin eri alueilla. Koko maassa oli syyskuun lopussa 2017 työttömiä yhteensä 275 432, tämä on prosentteina 16% vähemmän verrattuna vuoteen 2016. Koko Suomen työttömyysasete oli syyskuun 2017 lopussa 10,5%. Nämä tiedot perustuvat työ- ja elinkeinoministeriön julkaisemiin työnvälitystilastoihin. (Suomen virallinen tilasto 2017.)

TE-toimiston asiakkaista syyskuun lopussa 2017 erilaisten palveluiden piirissä oli 1912 henkilöä. Heistä työvoimakoulutuksessa oli 361 henkilöä ja omaehtoisessa opiskelussa 584 henkilöä. Palkkatuella kunta- ja yksityissektorille sekä valtiolle työllistettyinä oli kyseisen kuukauden lopussa 506 kainuulaista. (Suomen virallinen tilasto 2017.)

5.5 Työ- ja elinkeinoministeriön tutkimuksesta - Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa

Tässä luvussa käsittelemme työ- ja elinkeinoministeriön tutkimusta, joka julkaistiin marraskuun alussa 2017. Tutkimuksessa tarkasteltiin osatyökykyisen työvoiman kysyntää ja rekrytointia. Tutkimus on ajankohtainen opinnäytetyömme aiheen kannalta. Kyseisessä tutkimuksessa käsiteltiin hyvin laajasti ja ajantasaisesti tutkimustyön kautta saatua materiaalia. Saadut tulokset tukivat esille tulleita omien teemahaastattelujemme kautta saatuja tuloksia.

Tutkimukseen vastasi 999 työnantajaa, joista 26 prosentilla oli kokemusta osatyökykyisen henkilön rekrytoinnista. Lisäksi tutkimukseen tehtiin 15 sidosryhmähaastattelua ja 10 tapaututkimusta elinkeinoelämän etujärjestöjen edustajille. Tutkimuksessa tuli esille, että osatyökykyisten kysyntää voidaan lisätä kompensoimalla tuottavuuden alenemaa ja riskejä työnantajalle. Rekrytointiprosessin tueksi kaivattiin realistista perustietoa osatyökykyisten ominaisuuksista, tuottavuudesta ja rajoitteista. Lisäksi kaivattiin tietoa saatavista tukitoimenpiteistä ja perustietoa rekrytoinnista. (Ala-Kauhaluoma & Kesä & Lehikoinen & Pitkänen & Ylikojola 2017, tiivistelmä.)

Osatyökykyisten työttömyys ei seuraa ei-osatyökykyisten tapaan talouden suhdanteita. Talouden elpyminen ei samalla tavalla kohdistu osatyökykyisiin, suhteessa muun työvoiman lisäykseen. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, esipuhe.)

Osatyökykyisten ja vammaisten työllisyysaste on Suomessa OECD maiden keskitasoa. Tavoitteena on, että yhä useampi vammaisen ja osatyökykyinen saisi työtä avoimilta työmarkkinoilta. Työikäisistä noin 600 000 henkilöllä on sairaus tai vamma, joka vaikuttaa heidän työhönsä tai mahdollisuuksiin saada työtä. Näin osatyökykyisyys koskee todella suurta joukkoa työikäisistä. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 12.)

Työkyvyttömyydestä johtuvat eläkekustannukset estävät usein suuria yrityksiä palkkaamasta osatyökykyisiä. Tätä kustannusriskiä pitäisi pystyä pienentämään. Tämän vuoksi pienyritykset ovat tärkeässä asemassa osatyökykyisten työllistämässä. Esimiehen tuki on osatyökykyisen työssä jatkamisen ja jaksamisen ehdoton edellytys. Lisäksi osatyökykyisten työelämäosallisuuteen vaikuttavat yhteiskunnan asenteet, koulutusjärjestelmä sekä yleinen tietoisuus vammoista ja sairauksista. Suomalainen palvelujärjestelmä on hajanainen ja vaikeasti hallittava sekä asiakkaan että ammattilaisen kannalta. Työhön pääsemisen ja palaamiseen saatavat palvelut ja toimenpiteet ovat koordinoimattomia, palvelujen käyttö on vaikeaa, prosessit hitaita ja työhön pääseminen tai palaaminen vaikeutuu. Ammattilaisten monialaista yhteistyötä pitäisi kehittää ja osaamista vahvistaa. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 16-18.)

Työnantajan ja työyhteisön tuki, henkilön saama opastus ja ohjaus sekä joustavat työaikajärjestelyt ja työn organisointi edistävät osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä ja työssä jatkamista. Muutosta voivat hidastaa johdon ja henkilöstön vähäiset tiedot, hitaat prosessit, puutteellinen tarpeiden ja hyötyjen arviointi sekä eri toimijoiden vähäinen yhteistyö. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 18.)

Rekrytoinneissa käytetään TE-palveluita, kontakteja ja verkostoja. Lisäksi työntekijöiden palkkaamiseen käytetään yksityisiä henkilöstöpalveluja- ja työnvälitysyrityksiä, sanomalehti-ilmoituksia, internettiä ja sosiaalista mediaa. Myös ilman rekrytointiprosessia voidaan palkata sopiva henkilö. Isot yritykset käyttävät yleensä useita keinoja työvoiman etsimiseen, pienimmät yritykset löytävät työntekijät kontaktien ja verkostojen kautta, TE-palveluiden avulla sekä palkkaamalla ilman rekrytointiprosessia. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 25.)

Työntekijä palkataan, jos hänellä on oikea asenne työhön, osaaminen sekä motivaatio, lisäksi arvostetaan työkokemusta ja sosiaalisia taitoja (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 27). Osatyökykyisiä palkattaessa persoonallisuudella, motivaatiolla ja sosiaalisilla taidoilla on hieman enemmän merkitystä rekrytointikriteerinä, näistä motivaatio nousi tärkeimmäksi tekijäksi. Terveyttä ei painoteta osatyökykyisiä palkattaessa niin paljon, kuin muuten rekrytoitaessa. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 27, 34.)

Vaikuttavina tekijöinä haluan palkata osatyökykyisiä työntekijöitä oli suurin julkinen rahallinen tuki. Toiseksi suurin tekijä oli työkyvyttömyysriskien kompensointi. Työnohjauspalvelua ja järjestelytukea työympäristön mukauttamiseen pidettiin osatyökykyisten palkkaamisen mahdollistavina tekijöinä. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 38.)

Osatyökykyisten palkkaamiseen vaikutti se, että työ pystytään järjestämään sopivaksi tai se, ettei osatyökykyisyydestä ole haittaa annetuissa työtehtävissä sekä se, että osaaminen tuottaa lisäarvoa (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 40).

Syitä siihen, ettei yritys ole palkannut osatyökykyisiä on monia. Yleisesti tuli esille, ettei yritys ole havainnut rekrytoinneissaan osatyökykyisiä hakijoita. Myös se, ettei osatyökykyiselle löydy sopivaa työtä oli yleistä. Lisäksi riski työkyvyttömyydestä, poissaolot ja palvelun laatutekijät vaikuttivat siihen, ettei osatyökykyistä palkattu haettuun tehtävään. Osa työtehtävistä on sellaisia, ettei osatyökykyinen voi toimia niissä. Erityisesti kuljetus-, rakennus- ja varastointialoilla todettiin, ettei osatyökykyinen selviydy tehtävistä. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 43,44.)

Eri kokoiset yritykset painottavat eri riskejä osatyökykyisen palkkaamisessa. Sairauslomat olivat pienemmissä yrityksissä riski, jolloin palkkaustason ja palkkatuen merkitys nähtiin suurena. Työkyvyttömyysajan palkan kompensointi olisi erittäin tarpeellinen keino työkyvyttömyysriskien kompensoimiseksi. Isommissa yrityksissä työkyvyttömyyseläkeriskit korostuivat, ennenaikainen eläkkeelle jääminen on suuri kustannuserä. Tiedon, hyvien käytäntöjen ja myönteisten työllistämiskokemusten jakaminen työnantajien kesken olisi suositeltavaa ja se pitäisi mahdollistaa. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 46.)

Osatyökykyiset ovat usein todella motivoituneita, heillä on korkea työmoraali, useimmiten he ovat erittäin yhteistyökykyisiä, he noudattavat hyvin työaikoja sekä heillä on vähän poissaoloja (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 46).

Osatyökykyisen palkkaamiseen vaikuttaa nimenomaan hänen osaamisensa, oma-aloitteisuutensa, halunsa oppia lisää, sosiaalinen luonne, täsmällisyys, arvokysymykset ja oikeanlainen asenne. Osatyökykyisyys ei aina ilmene oikeassa valossa palkkaavalle taholle, sillä se voi korostua joko liikaa tai jäädä kokonaan huomiotta. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 59.)

Hallinnollisia siiloja pitäisi poistaa toimintojen sujumuuden ja yhteneväisyyden varmistamiseksi. Tutkimuksessa huomattiin, että työllistämisen edistämisen kenttä on melko vahvasti siiloutunut. Järjestelmät ovat hajanaisia ja termit sirpaleisia. Esimerkiksi eläkeyhtiön työkokeilu tarkoittaa eri asiaa kuin TE-toimiston järjestämä työkokeilu. Kaikkien työllistämisen kohderyhmien osalta pitäisi yhtenäistää päälinjat ja käytännöt. Viranomaisten pitäisi toimia keskenään tiiviimmin. Muutoshalun pitäisi olla pitkäjänteistä ja riittävän kunnianhimoista. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 61.)

Osatyökykyisten työllistymisen edistäminen nähtiin ongelmakeskeisenä, siitä halutaan päästä eroon, tähän tarvitaan suhtautumistapamuutosta. Pitäisi pyrkiä pois tuottavuusalanemasta, sairauksien määrittelystä tai oireiden kuvaamisesta. Näiden ongelmien sijaan pitäisi kuvata mahdollisuuksia, vahvuuksia ja osaamista. Toki vammat ja sairaudet täytyy tiedostaa, mutta huomio pitäisi kiinnittää myönteisiin ominaisuuksiin ja vahvuuksiin. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 62.)

Yritysten rekrytointiprosesseihin pitäisi pyrkiä vaikuttamaan osatyökykyisten osalta. Työnhakijan pitäisi pystyä tuomaan oma osaamisensa ja työkykynsä entistä paremmin esille, huomioiden kyseisen yrityksen tarpeet ja toiveet. Nykyisillä työnvälitys- ja vuokratyöntekijöitä tarjoavilla yrityksillä on kysyntää enemmän tarjontaa annettavana työntekijöitä etsiville yrityksille ostokykyisten osalta, alasta ja paikkakunnasta riippuen. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 65.) Henkilöstöä tarjoavat vuokratyöyritykset ovat hyvin tietoisia työnhakijoidensa osaamisesta, vahvuuksista ja kehittämiskohteista. Osassa yrityksissä on myös palkkalistoilla moniammatillinen asiantuntijajoukko, jotka ovat erikoistuneet työnhakijoiden työkyvyn koordinoimiseen. Esimerkiksi kuntoutussuunnittelijoita ja psykologeja työkyvyn arviointiin ja muihin työntekijän ominaisuuksiin perehtyen sekä heitä työllistymisessä tukien. Myös lakisääteistä ammatillista kuntoutusta voidaan tuottaa työeläke- ja vakuutusyhtiöille. (Opteam työkykyjohtaminen n.d.)

Työkokeiluilla on suuri merkitys yritysten rekrytointikokeiluissa, sillä niiden avulla tutustutaan, esitetään osaaminen, vahvuudet ja työtehtävässä pärjääminen. Julkiset tuet ja pal-

velut ovat myös tärkeitä. TE-toimistojen henkilökohtainen työ nähtiin tärkeänä sekä työntekijöiden että työnantajien kohdalla. Tiedonlevitys ja laajemmat informaatiotilaisuudet koettiin vaikuttaviksi keinoiksi. Palkkatuelle toivottiin pidempää kestoja ja enemmän yksilöllisten tarpeiden huomioimista. Lisäksi työllistymiseen myötävaikuttavat työhönvalmennus ja muu työpaikoille suoraan suuntautunut apu. Perehdyttämisvaiheessa työhönvalmentajalla voi olla tärkeä rooli osatyökykyisen sopeutumisella työyhteisöön. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 65.)

Erityisen haasteellisenä pidetään etenkin ikääntyneiden osatyökykyisten henkilöiden työllistämistä. Työnantajia huolestuttaa se, että osatyökykyisen työntekijän räätälöity ja kevennetty työ kuormittaa muita työntekijöistä ja aiheuttaa täten työyhteisössä sisäisiä konflikteja. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 69.)

On toivottavaa, että työsuhte jatkuu myös työkokeilun jälkeen. Tähän vaikuttaa työntekijän osaaminen, joustavuus ja soveltuvuus työyhteisöön. Työpaikan johdon ja muun työyhteisön suhtautumisella on suuri merkitys työsuhteen jatkumiselle työntekijän oman asenteen ja osaamisen lisäksi. Olisi tärkeää, että osatyökykyinen työntekijä olisi avoin ja kertoisi rajoitteistaan, näin hän pääsisi paremmin yhdeksi työyhteisön jäsenistä. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 72.)

Työnantajien pitäisi olla nykyistä paremmin tietoisia osatyökykyisten työllistämisen hyödyistä ja keinoista. Yhdenvertaisuuslaki, työterveyshuoltolaki ja julkisten hankintojen sosiaaliset kriteerit ovat lainsäädännön ja politiikan tasolla hyviä. Eläkemaksuihin ja opintojen mahdollistamiseen liittyvään lainsäädäntöön toivotaan muutoksia. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 73.)

Osatyökykyisen työllistymiseen voi vaikuttaa positiivisesti myös työhön liittyvä harrastustausta ja vapaaehtoistoiminnan tekeminen. Työllistämistä omalta osaltaan auttavat myös ammatillinen koulutus, vahva motivaatio, pitkä työhistoria, aiempi työkokemus, hyvät suositukset sekä halu työllistyä. Niin ikään myönteinen asenne työtä kohtaan sekä osa-aikatyö voivat mahdollistaa työmäärän kasvattamisen jaksamisen ja osaamisen kasvun myötä. Vastaavasti heikot työnhakutaidot, terveysongelmat ja vähäiset yhteydet työnantajiin vaikuttavat negatiivisesti työllistymiseen. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 75.)

Suurtyönantajilla on mahdollista saada viiden vuoden suoja-aika työkyvyttömyyseläkkeiden maksuluokan ulkopuolelle jäämisestä, jos TE-toimiston asiakastietojärjestelmässä on palkatulla henkilöllä merkintä osatyökykyisyydestä (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 78).

Olisi tärkeää, että olemassa olevia palveluita osataan hyödyntää ja suunnata osatyökykyisille. Tällä hetkellä esimerkiksi vuoden 2017 alusta käynnistynyttä rekrytointikokeilua on käytetty työ- ja elinkeinoministeriön työnvälitystilastojen mukaan vain muutamassa sadassa rekrytointiprosessissa. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 79.)

Lopputuloksena työ- ja elinkeinoministeriön tutkimuksessa oli, että tiedonsaanti osatyökykyisten ominaisuuksista, tuottavuudesta ja tosiasiallisista rajoitteista on tärkeää rekrytointiprosessin tueksi. Korkea ja hyvä työmotivaatio ovat ominaisuuksia, joita työnantajat työntekijältä kaipaavat. Osatyökykyiset pitäisi myös saada entistä näkyvämmiksi työnhakijoiksi työmarkkinoilla. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 52.)

Yritysten sisäiset periaatteet ja arvot voivat olla lähtökohta osatyökykyisten työllistämiseksi, toki nämä samat kriteerit vaikuttavat muidenkin työntekijöiden palkkaamiseen. Yrityksen koko ei vaikuta ainakaan heikentävästi osatyökykyisen palkkaamiseen vaan jopa pienellä yrityksellä voi työmahdollisuuksia olla enemmän. Yritysvastuulla on yritykselle myös itseisarvoa varsinkin sisäisessä henkilöstöpolitiikassa. Osalle yrityksistä osatyökykyisen palkkaus on eettinen valinta. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 86.)

Kärkihankkeet ja kansalliset koordinaatio-ohjelmat ovat perusteltuja, koska osatyökykyisten työttömyys on rakenteellinen ongelma, johon suhdannetilanteet eivät vaikuta. Pitkäjänteistä yhteiskunnallista panostamista, julkisten palveluiden ja kannustimien kehittämistä tarvitaan muutosten edelläkävijänä. Yhteiskunnallista sosiaalista vastuuta tarvitaan. Pienet yritykset tulevat todennäköisesti työllistämään osatyökykyisiä entistä enemmän. Heidän tarpeisiinsa pitää vastata järjestämällä maksuttomia työvoimapalveluja, aktiivisella piilotyöpaikkojen etsimisellä ja tietoa lisäämällä. *Osatyökykyisiä voi, saa ja pitääkin hyödyntää tuottavasti.* (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 88.)

Osaamiskartoitukset, yritys- ja asiakaskohtainen joustavuus sekä räätälöinti, lisäksi siirtymävaiheiden tuet ja työhönvalmennuksella annettava tuki, positiivinen yhteiskuntavastuun markkinointi sekä palveluiden parempi kohdennettavuus. Näitä kaikkia tarvitaan edelleen osatyökykyisten työllistymisen tukemiseksi. Uusi työvoimahallinnon palvelu on työmarkkinatori, joka digitalisoi palvelut. Sitä kehitetään TE-Digi -kärkihankkeessa (www.tyomarkkinatori.fi) Työkykyjohtamisen merkitys yrityksille, yhteiskunnalle ja yksilölle on erittäin tärkeä. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 89.)

Olisi perusteltua tulevaisuudessa kiinnittää huomiota entistä ennakoivammin tukien käyttöön esimerkiksi henkilökohtaisen budjetoinnin avulla. Tämän kaltaisen henkilökohtaisen budjetoinnin tai palkkatuen tavoitteena tulisi pääasiallisesti olla osatyökykyisen työllistymisen toteutuminen eli työttömyyden päätyminen. Ala-Kauhaluoman ym. tutkimuksessa todettiin, että tukiehtoja pitäisi laajentaa siten, että tuet koskisivat kaikenlaisia töitä, eikä vain sen tyyppisiä tehtäviä, joissa henkilö on osatyökykyinen. Tämä mahdollistaisi työnantajille enemmän liikkumavaraa osatyökykyisten työpanoksen hyödyntämiseen tuottavalla tavalla. Samalla työpaikan jatkuvuus olisi osatyökykyisen osalta turvatumppaa. Tutkimuksessa tuotiin myös esille yritysokohtaisuuden parempi huomioiminen julkisten tukien ja palveluiden osalta rekryointiprosesseissa.

Työkokeilujen ehdottomaksi tavoitteeksi pitäisi asettaa työkokeilussa olevan henkilön nopea työllistyminen ansiotyöhön. Osatyökykyisten kysyntää työmarkkinoilla voidaan edistää myös suorilla työvoiman tarjontaan liittyvillä uudistuksilla yrityksille suunnattujen tukien ja muiden palvelujen lisäksi. Osaamisen kehittämisen edistäminen olisi yksi hyvin vartenotettava keino koulutuksen ja perehdyttämisen kautta. Olisi otettava käyttöön julkisissa hankinnoissa ja kilpailutuksissa sosiaaliset hankintakriteerit. Osatyökykyisten työttömien työ- ja toimintakyvyn arvioinnissa tulisi hyödyntää työterveyshuollon ammattilaisten asiantuntemusta. Tosin tämä edellyttäisi kyseisen palvelun mahdollistamista osatyökykyisille työttömille.

6 POHDINTA

Laadullisen (kvalitatiivisen) tutkimuksen tavoitteena oli tutkia ja etsiä niitä keinoja, tukimuotoja sekä kanavia, jotka mahdollistaisivat yli 50-vuotiaiden osatyökykyisten työllistymismahdollisuuksien kohenemisen Kainuussa. Tutkimuksessa haluttiin selvittää, kuinka hyvin kainuulaiset rekrytoijat tietävät osatyökykyisten työllistymisen mahdollisuuksista ja niistä keinoista, joilla osatyökykyisten työntekijöiden työllistäminen olisi yrityksille hyvä vaihtoehto.

Varsinainen työskentely opinnäytetyöhön liittyvän aineiston parissa alkoi syyskuun alussa. Aloittaessamme työskentelyn opinnäytetyön kokoamisen osalta, saimme eräältä varsinaiseen tutkimukseemme osallistuneelta haastateltavalta neuvon, jonka myötä prosessin aikana pyrimme tutkimaan työn merkitystä ihmiselle kokonaisvaltaisena osana ihmisen hyvinvointia ja identiteettiä. Näiden kuluneiden kahden kuukauden aikana on työn merkityksestä saanut lukea sekä myös työelämän asiantuntijatahojen kanssa keskustellessa kuulla hyvin monia eri näkökulmia. Aiheesta on olemassa paljon lähdekirjallisuutta sekä tuoretta tutkimustietoa.

Opinnäytetyössä käytetty aineisto on valtaosin laadullista ja kootun aineiston analysointiin on tutkimuksessa käytetty sisällönanalyysiä. Aineistoa on siis tutkittu moneen kertaan pyrkien samalla löytämään yhteyksiä tutkimuksessa käytettyyn teoriaan. Valtakunnallisten verkostojen kautta on opinnäytetyön tekoprosessin kuluessa vaihdettu mielipiteitä asiantuntijoiden sekä osatyökykyisten henkilöiden kanssa. Näin menetellen on saatu hyödyllisiä neuvoja sekä linkkejä tutkimuksiin ja ammatillisiin artikkeleihin. Toimeksiantajan omat verkostot toimivat tukena jakamalla informaatiota ja tukea tutkimuksen tekijöille. Saamamme informaatio vahvisti omia havaintojamme.

Opinnäytetyö aloitettiin perehtymällä lähdekirjallisuuteen, jonka jälkeen keskityttiin teoriakokonaisuuteen. Seuraava työvaihe oli teemahaastattelujen käytännön toteutus. Samaan aikaan alkoi työn varsinainen kokoaminen. Tässä vaiheessa ohjaavan opettajan opastus oli ensiarvoisen suurena apuna.

Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuuskriteereinä voidaan pitää rehellisyyttä, huolellisuutta, tarkkuutta, eettisten menetelmien käyttöä tiedonhankinnassa ja arvioinnissa sekä asianmukaista huomiointia toisten tutkijoiden tekemään työhön. Näihin luotettavuuskriteereihin verrattuna voitaneen tutkimuksemme tuloksia pitää luotettavina.

Opinnäytetyöprosessin edetessä havaittiin, että osatyökykyisten työllistymistä mahdollistavia keinoja eri tukitoimien lisäksi on varsin vähän. Tärkeänä tukimuotona havaittiin työkykykoordinaattorien määrän lisääntyminen koulutusten kautta myös Kainuussa. Informaation jakaminen työnantajille sekä osatyökykyisille työnhakijoille nähtiin myös tärkeänä tekijänä. Aiheeseen liittyvän lisätiedon tarve tiedostettiin laajalti.

Osatyökykyisten työllistymiseen johtavia kanavia voivat olla henkilöstövuokraukseen erikoistuneet yritykset, järjestöt sekä työnhakijan omat verkostot. Työllistymistään työnhakija voi auttaa lähettämällä avoimia hakemuksia työnantajille.

Tutkimuksemme vahvisti ennakkonäkemystämme, että käytännön muutos osatyökykyisten työllistymisen suhteen ei ole toteutunut. Pienyritykset työntantajasektorilta ovat työntantajia, jotka suuria- ja keskisuuria organisaatioita ennakkoluulottomammin ovat palkkaamassa yli 50-vuotiaan osatyökykyisen työnhakijan.

Lähdemateriaalia oli osatyökykyisyyteen sekä työttömyyteen liittyen varsin hyvin saatavilla. Mutta varsinaisesti kohderyhmäämme koskevaa lähdemateriaalia oli käytössämme varsin vähän ja huomion arvoista saatavissa olleen materiaalin suhteen oli myös se, että sama sisältö toistui valitettavan usein. Hankkeiden osalta oma henkilökohtainen näkemys tutkimuksen jälkeenkin oli se, että konkreettista osatyökykyisten työllistymistä ei ollut havaittavissa, eikä ainakaan dokumentaatiota asiaan liittyen löytynyt.

Tutkimustyömme vahvuuksiksi voitaneen todeta se, että toimeksiantajan ja tutkimuksen tekijöiden käsitys kohderyhmän työllisyyden parantumisesta lähitulevaisuudessa vahvistui. Niin ikään saatuja tuloksia voidaan pitää käyttökelpoisena toimeksiantajan sekä tulevien tutkijoiden tarpeita ajatellen. Huomionarvoista on myös se, että osatyökykyisen oma itsensä luokittelu voi haitata työllistymistä. Hän ei välttämättä näe omia mahdollisuuksiaan, eikä osaa tunnistaa omia vahvuuksiaan ja taitojaan.

Osatyökykyisen työllistyminen esimerkiksi henkilöstövuokraukseen erikoistuneen yrityksen kautta voisi olla varteen otettava vaihtoehto. Näin työnantaja pystyy tutustumaan osatyökykyiseen työntekijään ilman sitoutumisen riskiä ja myös työntekijällä voi olla näin mahdollisuus löytää omat voimavaransa ja vahvuutensa työntekijänä.

Työnantajilla on kyllä kiinnostusta ja halukkuutta osatyökykyisten rekrytointiin, mutta heiltä puuttuu tietoa, kokemusta, usein myös kanavat, joista työllistettäviä osatyökykyisiä löytyy. Rekrytointiin halutaan käyttää entistä vähemmän aikaa ja resursseja, eikä niitä pienessä

yrityksessä toki olekaan paljon käytettäväksi. Tämä tuli esille myös teemahaastattelujen kautta.

Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa -tutkimuksessa tuli esille varteenotettava idea, kirjoittaja ehdottaa kampanjaa, jossa kiitetään osatyökykyisiä palkkaavia yrityksiä julkisesti. Vaikka yritys saa tukea osatyökykyisen palkkaamiseen, tulee kustannuksia perehdyttämisestä (toki myös ei-osatyökykyinen tarvitsee perehdyttämisen), paperityötä tulee lisää, ehkä työvuorosuunnitteluun tulee lisää haasteita, unohtamatta kohtuullisia sopeuttamistoimia esimerkiksi työpisteen suhteen.

Työnantajilla voi olla erilaisia ennakoasenteita osatyökykyisiä kohtaan. Tosin yleiset asenteet työllistämistä kohtaan ovat useimmiten aika myönteisiä. Nämä myönteiset asenteet eivät valitettavasti näy välttämättä käytännön työllistämisenä. Tässäkin suhteessa asennemuutos on todella tärkeä asia. Vaikka täytyy toimia kustannustehokkaasti, on hyvä ottaa huomioon myös muut näkökohdat rekrytoitaessa henkilöstöä. Näitä ovat yrityksen arvot, eettiset periaatteet, yksilöiden kunnioittaminen ja heidän taitojensa arvostus, johon myös työympäristö vastaa. Myös inhimillinen ja moninainen työyhteisö on otettava huomioon.

Lisäksi huomion arvoista on, että tuet eivät välttämättä vääristä työmarkkinoita. Muutamat yritykset ovat huolestuneita siitä, että heitä arvostellaan tukien käyttäjiksi, jos he ottavat tuettuja työntekijöitä töihin. Näin yrityksen imago voi vaarantua aiheettomasti. Toki voi olla yrityksiä, jotka todellakin käyttävät tukia hyötymistarkoituksessa ja palkkaavat ensisijaisesti työntekijän tukien vuoksi ja vain siksi aikaa, kun tukia maksetaan.

Julkisen sektorin merkitys uusien osatyökykyisten työllistäjänä ei ole kovinkaan merkittävä. Toki he pitävät huolta työntekijöistä, jotka osatyökykyistyvät työuransa aikana ja heille etsitään organisaatiosta työkykyä vastaavaa työtä tai heitä koulutetaan edelleen. Tutkimuksemme myötä havaittiin, että julkiselle sektorille työllistymisen vaikeus oli varsin vahvasti osatyökykyisten korkeasti koulutettujen tiedossa sekä osin myös asennoitumisessa havaittavissa. Esimerkiksi tuotiin esille julkisen viran saannin perusteena olevat terveystarkastukset, jotka eivät luonnollisestikaan ole osatyökykyisen läpäistävässä terveen verrokin kaltaisesti.

Vaikka työn tekeminen onkin ensisijaisesti yksilölle keino hankkia elantonsa tai lisäänsi-
oita, ei se suinkaan ole ainoa työn mukanaan tuoma elämänlaatua lisäävä tekijä. Tutki-
mustuloksiin ja lähdekirjallisuuteen perehtymällä on saanut havaita, että kysyttäessä työn

merkityksestä saa usein kuulla työn olevan sekä fyysisen, että psyykkisen hyvinvoinnin kannalta hyvin tärkeässä asemassa haastateltavien elämässä. Haastattelutilanteissa tutkimusten yhteydessä tehtyihin kysymyksiin vastaajat ovat tuoneet myös esille sosiaalisen aspektin, eli työn kautta pysyy yhteys kodin ulkopuoliseen elämään, silloinkin jos perhe-, sukulaisuus- tai ystävyys-suhteet ovat vähäiset eri syistä johtuen.

Puhuttaessa osatyökykyisten osalta työn psykofyysisestä merkityksestä on tuotu esille esimerkiksi mielialan kohoaminen, lääkityksen vähentämisen mahdollistuminen, yleiskunnon paraneminen, vastustuskyvyn lisääntyminen ja sairastumisista johtuvien terveyskeskuskäyntien väheneminen. Edellä mainitut positiiviset havainnot ovat siis ilmenneet sen jälkeen, kun on löydetty työpaikka aiemman työttömyyden tai eläkkeellä olemisen jälkeen.

Työn merkitys yksilön elämässä on varmasti aina merkittävää, mutta etenkin osatyökykyisten heterogeenisen ryhmän suhteen työn merkitystä on syytä painottaa aineettomien hyötyjen osalta. Osatyökykyinen voi olla tiettyyn vammaisryhmään kuuluva, tuki- ja liikuntaelinsairauksien vuoksi osatyökykyisyyden kriteerit täyttävä henkilö tai vaikka mielenterveyskuntoutuja. Kaikille edellä mainituille ryhmille työ muodostuu yleensä merkitykselliseksi elämänsisällöksi rahan ansaitsemisen lisäksi. Usein kuulee kuitenkin kyseisen ryhmän työllisyyden parantamisen painottuvan ensisijaisesti heidän antamaansa panokseen työmarkkinoille, jotka suurten ikäluokkien saavuttaessa eläkeiän tarvitsevat lisää tekeviä käsiä, kuten valtiovallan taholta on todettu.

Kiistatta työ on tärkeää meille jokaiselle, mutta työn tekemisen mahdollistamista tulisi helpottaa esimerkiksi kannustinloukkuja poistamalla, sillä etenkin osatyökykyiset ovat hankalassa tilanteessa, johtuen erilaisten tukien ja palkkatyön hankalasta yhteensovittamisesta. Tässä yhteydessä ei sovi unohtaa myöskään opiskelijoita, sillä hekin joutuvat tasapainoilemaan työn tekemisen ja tukien kanssa. Myös opiskelijoille työn merkitys on monitahoinen jo opiskelujen lomassakin.

Vapaaehtoistyö järjestöjen toiminnassa mukana olemalla, korvataan usein varsinaisen palkkatyön kautta saatavien psykofyysisten hyödyt henkilöillä, joille ei työtä edes osaa-aikaisesti ole löytynyt, tai jotka eivät toiminnallisten rajoitteiden vuoksi varsinaiseen työn tekemiseen kykene. Kiistatta vapaaehtoistyö on varsinkin sosiaalista kanssakäymistä mukanaan tuova elementti, eikä sen merkitystä siten voi väheksyä, mutta valitettavasti yksilön ansiotason nostaminen jää silloin toteutumatta, ja siksi useat vammaisryhmiin kuuluvat aktiiviset järjestötoimijat kaipaavat edes osa-aikaista palkkatyötä, jotta tuo lisäansioiden hankkimisen mahdollisuus toteutuisi.

Työ on merkityksellistä elämässämme, olipa statuksemme tai ikämme mikä tahansa. Osaltaan siihen vaikuttanee etenkin vanhempien ikäluokkien kohdalla se, että lapsesta asti on työn merkitystä ihmisen elämässä painotettu. 1940-luvun puolivälin jälkeen, on kerrottu maamme nousseen sodan jälkeisen jälleenrakentamisen kautta, juuri ahkerasti työtä tehden. Maakuntalaulujen sanoituksissa kerrotaan uutterasta työstä ja ensimmäisestä koulupäivästä lähtien on ahkeraa työntekoa muistettu lapsille painottaen.

Työ on lääkettä ihmiselle, kuulee joskus sanottavan, eikä mainittu mietelause välttämättä kaukana faktatiedosta olekaan, sillä juuri nuo psykofyysiset hyödyt, jotka työ tullessaan tuo yksilön elämään, ovat lääkettä sanan varsinaisessa merkityksessä.

Opinnäytetyön aiheeseen mielenkiinnon synnyttivät molempien opiskelijoiden oma status osatyökykyisinä työntekijöinä työmarkkinoita ajatellen. Tähän nivoutui myös toimeksiantajana toimivan yrityksen visio sekä toimivan johdon kuuluminen osittain tutkimuksen aiheena olevaan työntekijäryhmään.

Opinnäytetyöprosessia on koko ajan ollut tukemassa opiskelu omassa korkeakoulussa sekä syvempi perehtyminen myös eri korkea-asteen koulutuksen tarjoajien tuottamaan aineistoon. Tästä pääasiallisena materiaalina voidaan nostaa esille aiheita sivuavat väitöskirjat.

Opinnäytetyön valmistumisprosessia on helpottanut molempien opiskelijoiden kohdalla oma elämäkokemus, suhteellisen pitkä työura sekä vahva motivaatio itsensä kehittämiseen ja elinikäisen oppimisen ideologian omakohtainen omaksuminen.

Molemmat opiskelijat omaavat pitkän kokemuksen myös aktiivitoimijoina kansalaisjärjestöissä sekä osin myös kotikuntansa kunnallispolitiikassa. Pitkän työkokemuksen sekä järjestöissä toimimisen kautta on muodostunut varsin kattava valtakunnallinen asiantuntijaverkosto, joka on ollut suurena tukena opinnäytetyöprosessissa jakamalla lähteitä sekä relevanttia tutkimusmateriaalia opiskelijoiden käyttöön.

Ammatillisen kehittymisen suhteen voidaan todeta koko opinnäytetyöprosessin aineistoinen, teemahaastatteluineen sekä monien henkilökohtaisten tapaamisten kautta kehittyneen huomattavasti. Lisäksi prosessin aikana on löytynyt tulevaisuutta ajatellen opiskelijoille verkostoja, joiden kautta voi vahvistaa jatkossa omaa osaamistaan. Esimerkiksi osallistumalla työhyvinvointiverkostoihin ja osatyökykyisten työllistymisen parantamiseen tärkeitä hankkeisiin kumpikin opiskelija jatkaa valmistumisensa jälkeen osittain opinnäytetyön aihepiirin parissa.

Yhteistyö alueen työnantajien kanssa tuo hyötyä opinnäytetyön osalta kaikille prosessissa mukana oleville eli opiskelijalle, toimeksiantajataholle, opinnäytetyön ohjaajalle ja omalle ammattikorkeakoululle. Kaikkia edellä mainittuja velvoittaa myös ammattikorkeakouluista säädetty laki. Ammattikorkeakoulun opinnäytetyö voi olla eräs lain ja asetuksen tarkoittamaan tutkimus- ja kehitystyöhön kuuluva työ.

Lähteet

Hirsjärvi, S.& Hurme, H. (1988). *Teemahaastattelu*. Helsinki: Yliopistopaino

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2004). *Tutkimushaastattelu, Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S.& Remes, P. & Sajavaara, P. (1997). *Tutki ja kirjoita*. Tammi

Hirsjärvi, S.& Remes, P. & Sajavaara, P. (2015). *Tutki ja kirjoita*. Porvoo: Bookwell Oy.

Ikäsyryntä ja ennakkoluulot 2015. Viitattu 30.10.2017.

[http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ ja_ laitoksille/Henkilostohallintoa_ ja_ johtamista_tukevat_palvelut/Johtamisen_ ja_ esimiestyön_tuki/lkajohtaminen/lasta_viis_ lka_ voimavarana/lkasyrynta_ ja_ ennakkoluulot\(45423\)](http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ ja_ laitoksille/Henkilostohallintoa_ ja_ johtamista_tukevat_palvelut/Johtamisen_ ja_ esimiestyön_tuki/lkajohtaminen/lasta_viis_ lka_ voimavarana/lkasyrynta_ ja_ ennakkoluulot(45423))

Irjala, M. (2017) Osallinen, syrjässä, marginaalissa, onnellinen? Tutkimus oppisopimuskoulutuksen erityisopiskelijoista Suomessa ja Saksassa. Väitöskirja. Oulu: Oulun yliopisto. Viitattu 5.10.2017.

<http://jultika.oulu.fi/Record/isbn978-952-62-1600-3>

Kaikki keinot käyttöön – Yhteistyöllä ratkaisuihin. Sosiaali- ja terveysministeriön Osatyökykyiset työssä -ohjelma (Osku) 2013-2015. Loppuraportti 8.6.2016. Viitattu 4.10.2017.

http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75097/loppuraportti_FL_.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kainuu työllisyyskatsaus elokuu 2017. Viitattu 7.11.2017.

<https://www.ely-keskus.fi/documents/10191/21657082/Kainuun+ty%C3%B6llisyyskatsaus+elokuu+2017.pdf/fa0ca6f1-3058-4307-8310-490e151bf84d>

Kerro näkemyksesi työhönvalmennuksen toiminnasta. Vates N.d. Viitattu 27.9.2017.

<http://www.vates.fi/vates.html>

Kerätär, R. (2016) Kun katsoo kauempaa, näkee enemmän. Monialainen työkyvyn ja kuntoutustarpeen arviointi pitkäaikaistyöttömällä. Väitöskirja. Oulu: Oulun yliopisto. Viitattu 6.10.2017.

file:///C:/Users/Pirjo%20Lappalainen/Desktop/Opinnäytetyö/Väitös_Kerätär.pdf

Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja. (2001). Viitattu 27.9.2017 .

<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/114240/kuntouttava.pdf?sequence=1>

Laki julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain muuttamisesta. 1216/2005.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20051216#Pidp450501504>

Lindqvist, T., Oksala, I., & Pihlman, M-R. (2001). *Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja*. Sosiaali- ja terveysministeriö.

Lintamo, M. (2010). Kansantaloustieteen perusteet. Vaasan yliopisto. Viitattu 7.10.2017.

http://lipas.uwasa.fi/~miklin/KANS1001/lintamo_luento_7_4slide.pdf

Martela, F. (2015) *Valonöörit, sisäisen motivaation käsikirja*. Gummerus Kustannus Oy

Mikä osatyökykyisyys? Osatyökykyisille tie työelämään. n.d. Viitattu 20.10.2017.

www.stm.fi/osatyokkyisyys/mika-osatyokkyisyys

Ministeri Pirkko Mattila: Jokaisen työpanosta tarvitaan (2017). Viitattu 27.10.2017.

http://stm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/ministeri-pirkko-mattila-jokaisen-tyopanoosta-tarvitaan

Muutoksessa-blogi. (2017) OTE-kärkihanke vahvasti mukana maakunnissa. Viitattu 5.11.2017.

<http://alueuudistus.fi/blogi/-/blogs/ote-karkihanke-vahvasti-mukana-maakunnissa>

Oppariapu, apua opinnäytetyön kirjoittamiseen. Dokumenttianalyysi. n.d. Viitattu 8.11.2017.

<https://oppiapu.wordpress.com/kirjallisten-lahteiden-analyysi/>

Opteam työkykyjohtaminen. n.d. Viitattu 5.11.2017.

<https://www.opteam.fi/yritykselle/tyokkyjohtaminen/?hsCtaTracking=4f96e999-be87-4d80-988c-46d7b14bbad9%7C9ce6f700-8b7a-48ef-a82a-4f66391b51c4>

Osatyökyisen työssä jatkamisen ja työllistymisen tukeminen. Kirjallisuuskatsaus ja haastattelututkimus. Vuorento, M & Terävä K. (2014). Viitattu 6.11.2017.

<https://kuntoutussaatio.fi/files/1887/osatyokkyisen-tyossa-jatkaminen.pdf>

Osatyökykyiset – keistä ja mistä puhutaan? Vates säätiö 2016. Viitattu 21.9.2017.

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

Osatyökykyisille tie työelämään. n.d. Viitattu 20.10.2017.

<http://stm.fi/osatyokykyisyys/hankkeen-kuvaus>

Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa. Osatyökykyisten työvoiman kysyntää ja sen kehittämistä koskeva tutkimus (2017). Ala-Kauhaluoma, M., Kesä M., Lehtikainen T., Pitkänen S., Ylikojala P. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työelämä 42/2017. Helsinki. Viitattu 4.11.2017.

<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/160229>

Osatyökykyisten työllistyminen (2017). Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 22.9.2017.

<http://stm.fi/strategia/osatyokykyisten-tyollistyminen>

Osatyökykyiset työssä -ohjelma OSKU. n.d. Viitattu 20.9.2017.

<http://stm.fi/osatyokykyiset>

Osku: Yrityksille ja työnantajille. n.d. Viitattu 10.10.2017.

<https://tietoelamaan.fi/yrityksille-ja-tyonantajille>

OTE-kärkihankkeessa rahoitettavat alueelliset kokeiluhankkeet. n.d. Viitattu 22.9.2017.

<http://stm.fi/osatyokykyisyys/rahoitettavat-kokeiluhankkeet>

OTE-maakunnassa – Polut kuntoon -hanke. Viitattu 27.9.2017.

<http://stm.fi/hankkeet/osatyokykyisyys>

OTE-kärkihankkeen kuvaus. n.d. Viitattu 27.9.2017.

<http://stm.fi/osatyokykyisyys/hankkeen-kuvaus>

Palkkauksen digitalisaatio raivaa tietä työnteolle (2017). Barona. Viitattu 5.11.2017.

<https://blog.barona.fi/webinaaritalenne-palkkauksen-digitalisaatio-raivaa-tietä-tyonteolle>

Rintamäki Katri Maria. (2016) Työ arjessa. Työn kokemus suomalaisten arkielämässä 2000-luvulla. Väitöskirja Turun yliopisto yhteiskuntatieteellinen tiedekunta, sosiologian laitos, taloussosiologia, Yhteiskunta- ja käyttäytymistieteiden tohtoriohjelma. Viitattu 1.11.2017.

<https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/125851/RintamakiKatriDoria161116.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

- Routio, P. (2006). Tuotetiede -tuotteiden kehittämistä avustava tutkimus. Viitattu 2.11.2017.
<http://www.uiah.fi/projekti/metodi/kirja.pdf>
- Sosiaali- ja terveysministeriön asetus lääkinnällisen kuntoutuksen apuvälineiden luovutuksesta. (2011). Viitattu 29.9.2017.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2011/20111363>
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Työ ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto. 2017:09, Kainuun Työllisyyskatsaus, syyskuu 2017. Kajaani: Elinkeino, liikenne ja ympäristökeskus. Viitattu 14.11.2017.
<http://www.temtyollisyyskatsaus.fi/graph/tkat/tkat.aspx?ely=11&lang=fi>
- Teemahaastattelu. (2008). Viitattu 10.10.2017.
http://www.fsd.uta.fi/metelmaopetus/kvali/L6_3_2.html
- Tilastokeskus, käsitteet. n.d. Viitattu 7.11.2017.
<http://tilastokeskus.fi/meta/kas/index.html>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2006). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy
- Tuote ja tieto. Tuotteiden tutkimus ja kehittäminen (2007). Viitattu 2.10.2017.
<http://www2.uiah.fi/projekti/metodi/064.htm>
- Työ 2040. Skenaarioita työn tulevaisuudesta. (2017). Viitattu 5.11.2017.
file:///C:/Users/Pirjo%20Lappalainen/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/Tyo_2040_skenaariot.pdf
- Työikäiset. Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. Hyvinvointi ja terveyserot (2016). Viitattu 4.10.2017.
<https://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/elamankulku/tyoikaiset>
- Työn merkitys työkuntoutujan elämässä. (2013) Pro gradu -tutkielma. Itä-Suomen yliopisto. Yhteiskunta- ja kauppatieteiden tiedekunta. Viitattu 4.10.2017.
http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20130857/urn_nbn_fi_uef-20130857.pdf

- Työssä jatkaminen – tukea ratkaisukeskeisesti. (2014) Työurien jatkamisen tuki 2012-2014 JAMIT -hanke. Tiainen Raija. Kuntoutussäätiö. Viitattu 2.10.2014.
https://kuntoutussaatio.fi/files/1397/Tyossa_jatkaminen_tukea_ratkaisukeskeisesti_opas.pdf
- Työtä tekijälle - vaikutukset näkyviksi (2015). Viitattu 3.10.2017.
<http://ameo.fi/wp-content/uploads/2015/06/Ty%C3%B6t%C3%A4-tekij%C3%A4lle-vaikutukset-n%C3%A4kyviksi-2.pdf>
- Työttömyysturvalaki. Viitattu 21.10.2017.
www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021290
- Vaahio, E-L. (2002) Viisikymppisilläkin mahdollisuuksia työmarkkinoilla. Viitattu 9.11.2017.
<https://www.jyu.fi/ajankohtaista/arkisto/2002/12/tiedote-2007-09-18-15-40-47-126585>
- Vaahio, E-L. (2010) *Tsemppiä viisikymppiset!* Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Valmiina vastaanottamaan – valmennusta työyhteisölle. Valmentajan materiaali. (2015). Viitattu 9.11.2017.
http://ameo.fi/wp-content/uploads/2015/06/Teot_tutuiksi-ty%C3%B6yhteis%C3%B6valmentajan-k%C3%A4sikirja-FINAL.pdf
- Vammaispalvelulaki (1987). Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista. Viitattu 2.10.2017.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1987/19870380>
- Vammaispalvelun käsikirja (2014). Viitattu 4.10.2017.
<https://www.thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/itsenaisen-elaman-tuki/apu-valineet>
- Vates. Lainsäädäntö ja ohjeet. (2003) Viitteet 7.11.2017.
<http://www.vates.fi/ammattilaisille/sosiaalinen-yritys/lainsaadanto-ja-ohjeet.html>
- Viitasaari, A-M. (2013) Työn merkitys työ kuntoutujan elämässä. Pro gradu -tutkielma. Itä-Suomen Yliopisto. Yhteiskuntatieteiden laitos. Viitattu 2.11.2017.
http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20130857/urn_nbn_fi_uef-20130857.pdf

Välityömarkkinoiden määrittelystä ja käsitteistöstä – Väkky. n.d. Viitattu 21.10.2017.

http://www.valkky.fi/tiedostot/Valityomarkkinoiden_maarittely_ia_kasitteisto.pdf

Yleistä työkykyä ylläpitävästä toiminnasta (TYKY). n.d. Viitattu 7.11.2017.

<http://www2.amk.fi/digma.fi/www.amk.fi/opintojaks>

[ot/030703/1137488384215/1137489585118/1137491887321/1142946422661.html](http://www2.amk.fi/digma.fi/www.amk.fi/opintojaksot/030703/1137488384215/1137489585118/1137491887321/1142946422661.html)

Yrityksille ja työnantajille. (2017) Viitattu 20.10.2017.

<https://tietyoelamaan.fi/yrityksille-ja-tyonantajille>

Yritystä! -hanke. (2017) Viitattu 27.9.2017.

<http://www.yritysta.fi/>

Liite 1

Hyvä vastaanottaja,

haluatko lisää tietoa osatyökykyisten työllistämisestä ja kehittää kanssamme osatyökykyisten työllistymismahdollisuuksia Kainuussa?

Olemme Kajaanin ammattikorkeakoulun tradenomiopiskelijoita. Opinnäytetyömme aiheena on yli 50-vuotiaiden osatyökykyisten työllistymismahdollisuudet Kainuussa. Osatyökykyisten yhteinen nimittäjä on halu käyttää jäljellä olevaa työkykyä työnantajan, oman hyvinvoinnin sekä yhteiskunnan hyväksi. Tähän teemaan haluaisimme teiltä kokemuksiaanne ja mielipiteitänne.

Haluaisimme tavata ja keskustella teemasta kanssanne. Samalla saatte uusinta tietoa yhteiskunnan tarjoamista työllistämisen eduista.) Haastattelemme seitsemää rekrytoinnin parissa toimivaa henkilöä.

Mikä ajankohta sopisi teille parhaiten? Teemme haastatteluja viikolla 42 ja 43. Soitamme teille viikon 42 alussa ja sovimme tarkemmin ajankohdasta. Tapaamiseen kannattaa varata aikaa 1 - 2 tuntia.

Yhteistyöterveisin

Pirjo Lappalainen

Kari Honkanen

Liite 2

Työkykykoordinaattorille oma kirje:

Hei

Olemme tekemässä opinnäytetyötämme aiheesta: Yli 50-vuotiaiden osatyökyisten työllistymisen mahdollisuudet Kainuussa. Saimme opponentiltamme arvokkaita vinkkejä opinnäytetyötämme varten.

Yksi niistä oli, että meidän kannattaa ehdottomasti olla sinuun yhteydessä, saadaksemme lisää infoa työhyvinvoinnin/työkykykoordinaattorin tehtäviinkin liittyen. Kaikki aihettamme käsittelevä tieto on meille arvokasta, sillä esittelemme opinnäytetyömme jo viikolla 46.

Tutkimuksen teemme teemahaastattelemalla kuutta rekrytoinnista vastaavaa henkilöä pääasiassa Kainuusta. Olisimme iloisia, mikäli voisimme tavata jo ensi viikolla (viikko 42), jos ko. ajankohta sinulle sopii. Aikaa tapaamiseen voisi varata pari tuntia. Soitamme vielä asiasta ensi maanantaina.

Yhteistyöterveisin

Pirjo Lappalainen

Kari Honkanen

Liite 3

Pirjo Lappalainen ja Kari Honkanen, opinnäytetyö

Kysymyksiä haastateltaville:

- 1 Miten osatyökykyinen työntekijä vaikuttaa yrityksen imagoon ja yrityskuvaan?
- 2 Tuoko osatyökykyinen työntekijä lisäarvoa yrityksen palvelu- tai tuotetarjontaan?
- 3 Miten asiakkaat suhtautuvat osatyökykyiseen työntekijään?
- 4 Miten työtoverit/kollegat suhtautuvat osatyökykyiseen kollegaan?
- 5 Mitä etuuksia työnantaja voi saada työllistäessään osatyökykyisen?
- 6 Onko saatavissa tarpeeksi tietoa etuuksista?
- 7 Onko yrityksessäsi työkykykoordinaattori?
- 8 Jos työnhakijaksi tulevalla osatyökykyisellä olisi esim. TE-toimiston nimeämä/palkkaama työkykykoordinaattori tukena ja työnantajan apuna työsuhteen käynnistämisvaiheessa, lisäisikö se mielestänne ko. ryhmän rekrytointia?
- 9 Mikä mahdollistaisi yrityksenne osalta osatyökykyisen työllistämisen?
- 10 Mikä estää mielestäsi osatyökykyisen työllistämisen/työllistymisen?
- 11 Työllistäisittekö ”alihankkijana” osatyökykyisen yksinyrittäjän/mikroyrittäjän?
- 12 Työllistäisittekö tukitoimien ajaksi (jos esim. vain 6-12 kk:n palkkatuki, vai myös pidempään tuetta?)

Kysymykset luovat vastausten myötä lisä/jatkokysymyksiä.

Yksi pointti on myös: Työllistäisikö työnantaja mieluummin:

- a) suoraan työsopimuksella
- b) vuokratyöfirman kautta
- c) yksinyrittäjänä/yrittäjänä

Liite 4



VISIO:

- yritystoiminnan selkeys ja keinojen sekä työnteon joustavuus
- yrittäjyyden mahdollistaminen osatyökykyiselle
- tulos- ja toimintahakuisuus käytössä olevien resurssien mukaan
- asiakasläheisyys, avoimuus, palvelualttius sekä luotettavuus
- ammattitaitoinen, elinikäisen oppimisen ideologia
- uudistumiskykyinen, mukautuminen muuttuviin olosuhteisiin
- käytännöllisyys ja yksinkertaisuus, asiantuntija-avun käyttäminen
- johtamisen tilanneherkkyys, yhdessä tekemisen ideologia, tiimityöskentely
- yhteisten arvojen käsitysten, eli kulttuurin yhdenmukaisuus
- henkilöstö, henkilöstö on yrityksen arvokkain voimavara ja sijoitus, joten työyhteisön harmonia ja hyvinvointi yksilö- sekä yhteisötasolla ovat kaiken menestyksen perusta.