



SAVONIA

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
YHTEISKUNTATIETEIDEN, LIIKETALOUDEN JA HALLINNON ALA

OSATYÖKYKYINEN TYÖELÄ- MÄÄN!

Raportti osatyökykyisten työllistämisen tueksi

TEKIJÄ: Fanni Oja

Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala			
Koulutusohjelma/Tutkinto-ohjelma Liiketalouden koulutusohjelma			
Työn tekijä Fanni Oja			
Työn nimi Osatyökykyinen työelämään! Raportti osatyökykyisten työllistämisen tueksi			
Päiväys	29.04.2020	Sivumäärä/Liitteet	38/1
Ohjaaja Anna Rossi			
Tiivistelmä			
<p>Opinnäytetyön tarkoituksena on tukea yrittäjiä osatyökykyisten työllistämässä. Työ sisältää työnantajille ja yrityksille kohdistetun raportin sekä, sitä tukevan oppaan koskien osatyökykyisten työntekijöiden työllistämistä. Opinnäytetyön on informaation lisäämisen kautta tarkoitus kasvattaa yritysten ymmärrystä osatyökykyisten työpotentiaalista. Opinnäytetyö on myös katsaus nykyhetkeen, siihen millaista osatyökykyisten työllistyminen tällä hetkellä on ja kuinka sitä pyritään parantamaan tulevaisuudessa.</p> <p>Opinnäytetyön tietopohjan lisänä toteutettiin opas, joka lisää matalan kynnyksen informaatiota ja toimii osatyökykyisten työllistämisen tukena yrityksille. Tarkoitus on helpottaa ja selkeyttää yrityksen toimintaa ja tuoda yksissä kansissa esille huomioon otettavia tekijöitä osatyökykyisen rekrytointi- sekä työyhteisöön liittymistilanteissa.</p> <p>Materiaali opinnäytetyöhön hankittiin luotettavien julkaistujen lähteiden avulla. Huolellinen tutustuminen ajankohdaksiin, luotettaviin julkaisuihin takaa sen, että oppaaseen on koottu ajantasaista tietoa tämän hetken tilanteesta. Opinnäytetyö edistää tasa-arvoa nykypäivän työllisyystilanteessa, lisäarvon tuottamisen ja informaation kautta ja se sisältää tietoa nykypäivän työllisyystilanteesta sekä tavoitteista sen parantamiseksi.</p>			
Avainsanat osatyökykyiset, palkkatyö, työ, rekrytointi, työllistäminen, vastuullisuus, yritysvastuu, monimuotoisuus, opas			

Field of Study Social Sciences, Business and Administration			
Degree Programme Degree Programme in Business Administration			
Author Fanni Oja			
Title of Thesis Report to support the employment of persons with partially reduced work capacity			
Date	29.04.2020	Pages/Appendices	38/1
Supervisor Anna Rossi			
Abstract			
<p>The Purpose of this thesis was to support employers to recruit persons with partially reduced work capacity. The Thesis includes a report and a guidebook. The aim of the thesis was to increase companies' knowledge about the work potential of persons with partially reduced work capacity and to make it easier for companies to integrate these persons into a work community. The thesis describes the present employment situation of people with partially reduced work capacity and the means to improve the situation in future.</p> <p>The Material of the thesis was collected from trustworthy sources of information. Meticulous analysis of up-to-date publications guarantees that the guidebook comprises latest information on the current situation. The thesis promotes equality in today's employment situation by creating added value and information and by informing about the objectives of equality in a work environment from social and economic points of view.</p>			
Keywords recruitment, equality, responsibility, guidebook			

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	5
2	OSATYÖKYKYISYYS JA KEHITYSVAMMAISUUS.....	7
2.1	Keskeisiä käsitteitä.....	7
3	ETUJA JA KOKEMUKSIA OSATYÖKYKYISEN TYÖLLISTÄMISESTÄ	10
3.1	Vastuullisuuteen, eettisyyteen ja osaamiseen panostaminen kilpailuetuna	10
3.2	Työyhteisön monimuotoisuuden johtaminen ja mahdollisuudet lisäarvona	11
3.3	Paikka auki! -ohjelma ja työnantajien kokemukset	13
3.4	Iisisti töihin- hanke	15
3.5	Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa -kehitystutkimus.....	15
3.6	Osatyökykyisen vastaanottaminen työyhteisöön.....	17
4	OSATYÖKYKYISET TYÖELÄMÄSSÄ	19
4.1	Kehitysvammaisten työllisyyden parantaminen ja ehdotus rakenteiden uudistamisesta.....	19
4.2	Hallitusohjelma 2019 sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta.....	20
4.3	Työelämän saavutettavuus ja yhdenvertaisuus	22
4.4	YK:n vammaissopimus ja kestävän kehityksen agenda 2030.....	22
5	TYÖASETELMA.....	24
5.1	Opinnäytetyön menetelmät.....	24
5.2	Opas osatyökykyisen työllistämisen tueksi	24
6	TULOKSET	26
6.1	Valmis tuote	26
7	POHDINTA.....	26
7.1	Jatkotutkimusehdotukset.....	27
8	LÄHTEET	28
9	LIITTEET	30
9.1	LIITE 1. OPAS OSATYÖKYKYISEN TYÖLLISTÄMISEN TUEKSI.....	30

1 JOHDANTO

Tämä opinnäytetyö on työnantajille ja yrityksille kohdistettu raportti koskien osatyökykyisten työntekijöiden työllistämistä. Opinnäytetyön on tarkoitus kasvattaa yritysten ymmärrystä osatyökykyisten työpotentiaalista ja nähdä heidän työllistämisensä mahdollisuutena yritykselleen. Tarkoitus on myös tukea positiivisia näkökulmia sekä tasa-arvoa nykypäivän työelämässä. Opinnäytetyö on katsaus nykyhetkeen, siihen millaista osatyökykyisten työllistyminen tällä hetkellä on ja kuinka sitä pyritään parantamaan tulevaisuudessa. Tilannetta kartoitetaan hallitusten julkaisujen, luotettavien lähteiden ja esimerkkien valossa.

Opinnäytetyön liitteenä oleva opas kokoaa tietopaketin yritysten edustajille osatyökykyisen henkilön työllistämisen tueksi. Tässä raportissa osatyökykyisten työllistymistilannetta tarkastellaan tämän hetken Suomessa, mikä pohjustaa tarvetta informaation lisäämiselle ja oppaalle. Helposti saatavilla olevan tiedon lisääminen alentaa kynnystä palkata osatyökykyinen työntekijä (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 63). Vaikeasti työllistyviä tukemalla voitaisiin parantaa yleisesti Suomen työllisyystilannetta. Tämän takia helposti saatavilla olevalle informaatiolle sekä oppaalle on tarvetta ja aihe on myös yhteiskunnallisesti merkittävä. (Neuvottelutulos hallitusohjelmasta 2019, 128.)

Idea opinnäytetyöhön on tullut käytännön kokemuksista, tarkastelusta siitä kuinka itsestä riippumattomat tekijät voivat vaikuttaa työelämään pääsemiseen. Idean lähtökohtina olivat pohdinnat siitä, kuinka tällä hetkellä vaikeasti työllistyviä esimerkiksi maahanmuuttajia ja osatyökykyisiä voitaisiin tukea ja auttaa työelämään pääsemisessä. Tarkastelun keskiössä on liiketoiminnallinen näkökulma. Hyödyt ja riskit, joita uuden työntekijän palkkaaminen tuo ovat olemassa aina. Tradenomin koulutuksen antaman tietopohjan perusteella työllisyyden parantaminen on tärkeä aihe niin yritysten kuin yksilöidenkin kannalta. Nykypäivänä työelämän monimuotoisuus nousee yhä voimakkaammin esille ja niin sen tuomia haasteita kuin hyötyjäkin tarkastellaan yhä enemmän yleisessä keskustelussa. Monimuotoisuus tulee varmasti olemaan tulevaisuudessa yrityksille voimavara (Jäppinen 2018).

Opinnäytetyössä käydään läpi osatyökykyisyyteen liittyviä käsitteitä sekä julkaisuja. Käsitteiden kautta avataan sitä, mitä osatyökykyisyys sekä siihen liittyvät käsitteet tarkoittavat. Käsitteet on valittu sillä perusteella, että ne auttavat luomaan peruskäsityksen opinnäytetyön käsittelemästä aiheesta, osatyökykyisten työllisyyden parantamisesta. Koska osatyökykyisyys on laaja käsite, opinnäytetyössä on käytetty termejä aina referoidun lähteen mukaan.

Julkaisut on jaettu karkeasti näkökulmiin, työnantajan ja osatyökykyisen puolelta, jotka tuovat esille nykytilanteen osatyökykyisten työllisyyden kannalta. Julkaisut käsittelevät myös sitä, mitä tavoitteita ja keinoja työllisyyden parantamiselle on asetettu sekä millä keinoilla osatyökykyisten työllisyyttä voitaisiin parantaa huomioiden myös kaupallisen alan tarpeet. Erilaiset julkaisut pohjustavat tarvetta osatyökykyisten työllistymisen parantamiseksi ja työllistymistä vahvistavalle oppaalle, joka on osa tätä opinnäytetyötä. Opinnäytetyössä tuodaan esille myös erilaisia hankkeita ja ohjelmia esimerkkeinä työjärjestöille ja yrityksille saatavilla olevista väylistä osatyökykyisen palkkaamiseen. Erilaiset hankkeet tukevat myös osatyökykyisten työllistymistä ja yleistä tiedon saatavuutta.

Milli Halme, Plan Intentational:n vaikuttamisjohtaja vastasi Sugar Helsingin podcastissa kysymykseen siitä, millainen tulevaisuuden työelämä tulee olemaan. Hän mainitsi tärkeimpinä työelämän kasvavina arvoina arvolähtöisyyden ja

eettisyyden. Halmeen mukaan työnantajilta odotetaan tulevaisuudessa vastuullisuutta. Työelämään siirtyvä sukupolvi haluaa mahdollisuuden työskennellä työpaikassa, joka tekee maailmasta paremman paikan. (Sugar Universe (by Sugar Helsinki) 2020.)

2 OSATYÖKYKYISYYS JA KEHITYSVAMMAISUUS

Osatyökykyiseksi kutsutaan henkilöä, jolla on käytössään vain osa työkyvystään. Sosiaali- ja terveysministeriön määritelmän mukaan osatyökykyisyys on laaja käsite. Kehitysvammaiset, pitkäaikaissairaavat, vakavasta vammasta toipuvat ja elämänsä kriisiin kokeneet voivat olla osatyökykyisiä. Myös pitkäaikaistyöttömät, joiden työ- ja toimintakyky on alentunut vamman, sairauden tai sosiaalisten syiden seurauksena voivat olla osatyökykyisiä. Osatyökykyisyys on yksilöllistä ja työkyky voi vaihdella elämän eri vaiheissa tai olla tilapäistä. Mikäli terveys ja muut yksilölliset seikat ovat tasapainossa työn vaatimusten kanssa henkilö on työkykyinen eikä osatyökykyinen. Osatyökykyisyys voi vaihdella laajalla asteikolla. (Mattila-Wiro 2016.)

Kehitysvammaisuus on määritelty seuraavasti AAIDD:n eli American Association of Intellectual and Developmental Disabilities- toimesta:

"Kehitysvammaisuus on vammaisuutta. Sitä luonnehtivat huomattavat rajoitukset sekä älyllisissä toiminnoissa että adaptiivisessa käyttäytymisessä ilmeten käsitteellisissä, sosiaalisissa ja käytännöllisissä taidoissa. Tämä vammaisuus on saanut alkunsa ennen kuin henkilö on täyttänyt 18 vuotta."

(Koski & Ylitalo 2017.)

Suomessa kehitysvammaisia henkilöitä on noin 40 000. Kehitysvammaisuutta kuvaillaan vaikeudeksi oppia ja ymmärtää uusia asioita. Kehitysvammaisuutta voidaan määritellä monin eri tavoin ja sen vaikeusaste voi vaihdella vaikeasta lievään. Määrittely voidaan toteuttaa lääketieteellisestä-, toimintakyvylisestä- ja sosiaalisesta näkökulmasta. (Koski & Ylitalo 2017.)

Kehitysvammaisuus voi johtua esimerkiksi perintötekijöiden häiriöistä tai ongelmista odotusajassa. Synnytyksen aikainen hapen puute, lapsuusiässä tapahtunut onnettomuus tai sairaus voivat myös olla syynä kehitysvammalle. Geenitutkimuksissa on viime aikoina löytynyt uusia syitä kehitysvamman ilmenemiselle. Joissain tilanteissa kehitysvamman aiheuttanutta syytä ei saada selville. Näin käy noin 30 prosentissa vaikeista ja 50 prosentissa lievistä tapauksista. Kehitysvammaisuus rajoittaa vain osaa henkilön kyvyistä ja toiminnoista, jokaisella on erilaisia vahvuuksia ja kykyjä. Kehitysvamma ei ole sairaus eikä sitä tule sekoittaa muihin vammaisuuden muotoihin kuten cp-vammaan tai liikuntavammoihin. (Koski & Ylitalo 2017.)

2.1 Keskeisiä käsitteitä

Seuraavissa kappaleissa avataan opinnäytetyön kannalta keskeisiä käsitteitä. Käsitteet auttavat ymmärtämään osatyökykyisten työelämään vaikuttavia tekijöitä.

Palkkatyö, tuettu työllistyminen ja tuettu työ ovat termejä, jotka tarkoittavat tavallisella työpaikalla tapahtuvaa palkkatyötä. Työnantaja ja työntekijä solmivat työsuhteen sekä allekirjoittavat työsopimuksen ja työntekijä saa työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Työhönvalmentaja voi olla mukana tuetussa työssä. (Koski & Ylitalo 2017.)

Avotyötoiminta, josta käytetään myös käsitteitä tuettu työtoiminta ja avotyö, on työn muoto, jossa henkilö sijoitetaan työskentelemään tavalliselle työpaikalle. Avotyöntekijällä ei ole työsopimusta eikä muita sen mukaisia etuja, kuten palkkaa. Kunta maksaa kuitenkin avotyöntekijälle työosuusrahaa keskimäärin 7 euroa päivässä. Avotyöntekijä ei periaatteessa ole työsuhhteessa työnantajaansa, vaan on työtoimintapalvelua saava asiakas. (Koski & Ylitalo 2017.)

Yhteiskuntavastuulla (corporate social responsibility) tarkoitetaan yleisimmin yritysten vastuuta lähiympäristöstään. Yhteiskuntavastuu jaetaan kolmeen eri muotoon, joita ovat taloudellinen vastuu, sosiaalinen vastuu sekä ympäristövastuu. Lähtökohtana on, että yrityksillä on vastuu myös ympäristöstään sekä sidosryhmistään. Sosiaalisella vastuulla tarkoitetaan yrityksen vastuuta työntekijöistään ja lähiympäristöstään. Näitä voivat olla esimerkiksi työolosuhteiden kehittäminen, syrjinnän vastaiset toimenpiteet sekä vajaakuntoisten tai kehitysvammaisten työllistäminen. (Koski & Ylitalo 2017.)

Työnantajan on mahdollista saada TE-toimiston myöntämää työolosuhteiden järjestelytukea työvälineiden hankintaa tai työpaikan muutostöitä varten. Tukea on mahdollista saada, mikäli työntekijän vamman tai sairauden takia työpaikalle tarvittaisiin uusia työvälineitä tai kalusteita, muutostöitä tai henkilö tarvitsee työskennellessään apua toiselta työntekijältä. Näin TE-toimisto tukee osatyökykyisten työntekoa. Kun tuki kohdistuu hankintoihin sekä muutostöihin, työnantajan on osallistuttava kustannuksiin kohtuullisella määrällä. Tukea ei ole tarkoitettu työympäristön tavanomaisiin ergonomiaratkaisuihin. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013.)

Työolosuhteiden järjestelytukea haetaan siltä TE-toimistolta, jonka toimialueella työpaikka sijaitsee. Tuen tarve arvioidaan TE-toimiston toimesta ja arviossa otetaan huomioon työnantajan taloudellisen asema sekä vammasta tai sairaudesta aiheutuva haitta. Tukea voi saada enintään 4000 € henkilöä kohti työpaikan muutostöitä sekä hankintoja varten. Toteutuneiden työtuntien perusteella voidaan maksaa 20 euroa tunnilta korvausta toisen työntekijän antamasta avusta. Tuen voi saada enintään 20 työtunnille kuukaudessa 18 kuukauden ajan. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013.)

Palkkatuki tarkoittaa taloudellista tukea, jonka työnantaja voi saada palkatessaan työttömän työnhakijan. TE-toimisto myöntää palkkatuen ja se määrätään käytettävissä olevien määrärahojen puitteissa. Palkkatuen tarkoituksena on tukea työnhakijan työllistymistä silloin, kun hänellä on vajavaisuutta ammatillisessa osaamisessaan tai tehtävissä selviytymiseen vaikuttava vamma tai sairaus. Mikäli palkkatuki myönnetään pysyvästi työntekoa vaikeuttavan vamman tai sairauden perusteella, tuki on enintään 50 % palkkakustannuksista. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013.) Edellytyksenä palkkatuelle on, että henkilö ilmoittautuu työttömäksi työnhakijaksi ja että hänen kanssaan tehdään työsopimus (Koski & Ylitalo 2017).

Palkkatuki palveluun voidaan yhdistää työhönvalmentaja. Työhönvalmentaja toimii työnantajan ja työyhteisön tukihenkilönä. Hän avustaa työnantajaa sekä työntekijää esimerkiksi työkokeilun aikana. Työhönvalmentaja toimii yrityksen kanssa yhteistyössä ja auttaa löytämään sopivimmat työtehtävät, arvioimaan työolosuhteiden järjestelytarpeita sekä tarvittaessa vastaa kysymyksiin ja perehdyttää työyhteisön uuden työkaverin saapumista varten. Työhönvalmentaja tuntee työntekijän vahvuudet, mikä auttaa yritystä löytämään sopivimmat toimintatavat työpaikalle. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013.)

Paikkakunnan mukaan työhönvalmennusta voi saada useasta eri lähteestä. Kuntien vammaispalvelut tai TE-toimisto ovat yleisimpiä väyliä. Työnantajalle työvalmentajalta saatava tuki on maksutonta. (Kehitysvammaliitto Ry. 2016.) Työnantajilta on saatu palautetta työhönvalmentajapalvelun toimivuudesta. Positiivina tekijöinä on nähty helposti saatavilla oleva tieto liittyen rahallisiin tukimuotoihin sekä tuki ongelmatilanteiden ratkaisuisissa. (Vesala ym. 2016, 36.)

Muutamissa kunnissa on ollut käytössä yritysliisäkokeilu eli kuntakohtainen kuntaliisä. Tämä tarkoittaa harkinnanvaraista lisä tukea eli määrärahasidonnaista palkkiota yritykselle, mikäli se työllistää osatyökykyisen työntekijän. Esimerkkinä yritysliisäkunnista toimivat ainakin Helsinki ja Vantaa. Helsingissä tukea maksetaan työnantajalle joko rekrytointi- tai työllistämistukena. (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2020.)

3 ETUJA JA KOKEMUKSIA OSATYÖKYKYISEN TYÖLLISTÄMISESTÄ

3.1 Vastuullisuuteen, eettisyyteen ja osaamiseen panostaminen kilpailuetuna

Vastuullinen liiketoiminta on pitkällä aikavälillä kannattavaa ja vastuiden pohtiminen voi tuoda yritykselle esimerkiksi uusia innovaatioita liiketoimintansa kehittämiseen. Yhteiskunnallisen vastuullisuuden siirtyessä koko ajan suuremmaksi osaksi yritystoimintaa, ei ole kyse vain toimintaa rajoittavista tekijöistä tai haasteista. Kyse on suurenevasta tärkeästä roolista yhteiskunnan osana ja tämän ymmärtäminen tuo yrityksille valtavan lisäarvon. Mahdollisuudet lisääntyvät liiketoiminnan tehostamisessa sekä riskien hallinnassa. Vastuullisella yrityksellä voi olla esimerkiksi vaakaampi, ja näin ollen motivaatiota nostattava, luottamussuhde henkilöstöönsä. (Könnölä ja Rinne 2001, 9–12.)

Yhteiskuntavastuun käsite on syntynyt globalisaatiosta ja kestävästä kehityksestä. Yritysvastuu taas tarkoittaa sitä, että yritys on vastuussa toimintansa vaikutuksista. Ydinajatus yritysvastuulla on, että taloudellisen kasvun rinnalla huolehditaan myös sosiaalisesta sekä ekologisesta kestävydestä. Käytännössä vastuullisuus on vuorovaikutusta ja yhteistyötä kaikkien sidosryhmien kanssa, tällöin pystytään tunnistamaan haasteet ja tarttumaan niihin. Yrityksen taloustilanne on seurausta sen kaikesta toiminnasta. Vastuullisuus voidaan nähdä yrityksen sieluna ja kun erilaiset riskit ja toiminnot huomioidaan, niiden ennaltaehkäisy on tehokkaampaa. (Lehtipuu ja Monni 2007, 63 & 66.)

Haasteeksi on noussut yhteiskunnallisesti vastuullisen mutta samalla taloudellisesti kannattavan liiketoiminnan luominen. On totta, että vastuullinen liiketoiminta vaatii uusien ratkaisujen sekä toimintamallien sisäistämistä yrityksen kaikilla osa-alueilla. Vastuullisten toimintatapojen käyttäminen kuitenkin tuo yritykselle lisäarvoa ja se erottuu näin myönteisesti kilpailijoistaan. Tämän voi toteuttaa esimerkiksi positiivisen medianäkyvyyden avulla, tuomalla esille yleisesti tärkeiksi koettujen arvojen toteutumista yrityksen omassa liiketoiminnassa. Myös yhä useammat sijoittajat kokevat tärkeäksi arvoksi vastuullisuuden sijoituskohteellaan ja myös asiakkaat sekä sidosryhmät ovat kiinnostuneet siitä, millaista liiketoimintaa he tukevat. Yritysten yhteiskunnallinen vastuullisuus kaikissa toiminnoissa arvostetaan koko ajan yhä korkeammalle. (Könnölä ja Rinne 2001, 11–13.)

Hyvä maine ja kilpailukyky ovat kilpailuetuja. Vastuullisen liiketoiminnan ydin on, että yritys ymmärtää tarvittavat tekijät laajasti. Menestyvä yritys tuntee hyvin koko ympäristön missä se toimii, ei vain markkinoinnissa tavallisesti korostettavia kilpailijoita, alihankkijoita tai asiakkaita. Hyviä strategisia päätöksiä ja sitä kautta pitkän aikavälin kannattavuutta auttaa turvaamaan markkinoiden tunteminen ja aktiivinen yhteiskunnallinen osallistuminen. Vaikka vastuullisuus yritystoiminnassa on yhteiskunnallisesti merkittävää, lähtökohtana toiminnalle on kuitenkin pidettävä liiketoiminnan edistämistä. Vastuullisuusajattelu on hyvä sisällyttää päätöksentekoon. Tällöin liiketoiminta mahdollistaa onnistuvan riskienhallinnan sekä tuottojen maksimoimisen. Hyviin taustatietoihin sekä toiminnan seurantaan perustuva päätöksenteko ja liiketoiminta ovat taloudellisesti kannattavia. (Könnölä ja Rinne 2001, 43 & 15.)

Varsinkin kansainvälisillä markkinoilla menestyminen vaatii yritykseltä keskittymistä henkisen pääoman kasvattamiseen sekä sen kehittämistä ja tutkimista. Liiketoiminnan kestävä kasvu ja taloudellinen kannattavuus ovat pitkän tähtäimen suunnittelun ja kehittämisen tuloksia. Jotkin yksittäiset vastuullisuusinvestoinnit maksavat itsensä nopea-

stikin takaisin, kuten esimerkiksi energian säästöön liittyvät toimet. Jotkin yrityksen maineeseen positiivisesti vaikuttavat toimet voi olla vaikea perustella taloudellisesti, mutta ne tuovat silti huomattavan lisäarvon. Kun mietitään yrityksen kannattavuutta, on tärkeää tiedostaa pitkän aikavälin tavoitteet ja yksittäisten investointien suhde niihin. (Könnölä ja Rinne 2001, 104–105.)

Jokainen yritys voi kehittää itseään tähtäämällä vastuullisuuteen. Kirjassa Synergia- vastuullisen yritystoiminnan menestysmalli, kuvataan viittä porrasta joihin yritys saattaa törmätä matkalla vastuullisempaan liiketoimintaan. Nämä portaavat ovat: vähättely, normiohjaus, johtamisvaihe, strateginen vaihe ja yrityskansalainen. Edellä mainitut käyvät läpi vaiheet toimintojen kieltämisestä tarvittavien periaatteiden käyttöönottoon, siitä vastuullisuus periaatteiden liittäminen yrityksen eri strategioihin ja lopulta tilanteeseen, jossa yritys saa etua. (Lehtipuu ja Monni 2007, 73–74.)

Johtamisen nelikentäksi kutsutaan yhtälöä, jonka muodostavat tahtotila ja uskomukset, rakenteet ja prosessit, vuorovaikutus sekä seuranta. Menestyvällä yrityksellä täytyy olla hallussaan kaikki neljä osa-aluetta, ja sen täytyy huolehtia, että ne pysyvät tasapainossa yrityksen strategian kanssa. Hyvän lopputuloksen takaamiseksi tarvitaan sisäistä kehittymistä joka osa-alueella. Tällöin varmistetaan kestävä kehitys eteenpäin. Johtamisen nelikenttää ja menestynyttä yritystä yhdistää sana johdonmukaisuus. Yritystä tulisi siis johtaa johdonmukaisesti kaikissa tilanteissa. Vaikka yrityksen menestystä mitataan sen tulosten perusteella, yhtä paljon kuin tulosten saavuttaminen, hyvään johtajuuteen liittyy myös etiikka ja luotettavuus. (Lehtipuu ja Monni 2007, 157 & 172–173.)

Tieto ja osaaminen ovat työelämän menestystekijöitä ja tärkeitä prosesseja näiden rinnalla ovat oppiminen sekä kehittyminen. Osaamispääoma on monitahoinen resurssi yritykselle ja sitä johdetaan ennen kaikkea kehittämällä rakenteita. Osaaminen yrityksen sisällä voi olla usein vahvempaa kuin tiedostetaankaan. Tämän takia taidokas osaamispääoman johtaminen on tavoiteltavaa ja sillä varmistetaan hyötyjen ja kilpailuedun saavuttaminen. Tehokkaalla osaamispääoman johtamisella osaaminen voidaan valjastaa yrityksen tarpeisiin sopivaksi ja näin muovata tuottavammaksi toiminnaksi. (Ojala 2008, 15 & 313.)

Maailman sekä yritysmaailman edetessä koko ajan automatisoituneempaan suuntaan toiminnan rajat voivat näkyä ihmisen rajallisuudessa. Tällöin erottuva kilpailutekijä on hyvä työntekijä ja sellaiset yritykset ovat menestyneimpiä, jotka osaavat johtaa osaamispääomaa tehokkaimmin. Tämä tarkoittaa yksilöiden henkilökohtaisen osaamisen, luovuuden ja kekseliäisyyden arvostamista ja sen tuomista positiiviseksi voimavaraksi ja näin tehokkaan tuloksen saavuttamiseksi yrityksessä. (Ojala 2008, 330–331.) Niin kuin Michael E. Porter kirjassaan nimeltä kilpailuetu kertoo, yrityksen menestyksen kannalta kilpailuetu on tärkeä ymmärtää ja saavuttaa. (Porter, M. 1985, 9).

3.2 Työyhteisön monimuotoisuuden johtaminen ja mahdollisuudet lisäarvona

Monimuotoisuus tarkoittaa erilaisuutta, jonka voi määritellä esimerkiksi iän, sukupuolen, vammaisuuden, terveydentilan, etnisen alkuperän, uskonnon, seksuaalisen suuntautumisen tai jonkun vastaavan tekijän kautta. Työyhteisöissä monimuotoisuus näkyy koko ajan entistä enemmän niin työntekijöiden kuin asiakkaidenkin osalta. Jotkin monimuotoisuudeksi luettavat tekijät ovat ulkoisesti havaittavissa, toiset taas eivät. Suomalaisista työikäisistä noin puolella on jokin vamma tai pitkäaikaissairaus ja suurin osa heistä joko käy töissä tai haluaisi päästä työelämään. Jokaisella

ihmisellä on oma elämäntarinansa ja kokemuksensa, jotka parhaimmillaan voivat edistää työyhteisön luovuutta ja ongelmanratkaisukykyä tuodessaan siihen monenlaisia näkökulmia. (Jäppinen 2018.)

Menestyneelle yritykselle ominaista on henkilöstön resurssien hyödyntäminen tehokkaasti. Monimuotoisuuden johtamisen päämääränä on pystyä hyödyntämään työntekijöiden erilaista osaamista sekä voimavaroja niin monipuolisesti kuin on mahdollista. Henkilöstön hyvinvoinnin ja jaksamisen tukeminen sekä innovatiivisuuden ja omat mielipiteet sallivan keskustelukulttuuriin edistyminen toteutuvat monimuotoisessa työympäristössä. (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 2009, 18.)

Monimuotoisuus työyhteisössä kehittää kykyä mukauttaa työtehtäviä ja hyödyntää erilaisia toimintatapoja, jolloin kaikkien työntekijöiden kyvyt ja vahvuudet saadaan käyttöön parhaiten ja ne palvelevat myös yrityksen tavoitteita. Henkilökunnan sekä asiakkaiden monimuotoisuuden ymmärtäminen on vahvuus työnantajalle ja työntekijöille. Mikäli monimuotoisuuden johtaminen on toteutettu onnistuneesti, onnistutaan erilaisuus valjastamaan voimavaraksi ja näin yksilön henkilökohtaiset taidot tuovat yritykselle lisäarvoa. (Jäppinen 2018.)

Monimuotoisuuden johtamisessa on tärkeää huomioida kaikkien henkilöstöryhmien jäsenet, heidät voi esimerkiksi tuoda mukaan suunnittelun ja päätöksenteon prosesseihin. Ongelmatilanteissa monimuotoisuus on voimavara. Samojen ongelmien lähestyminen erilaisista näkökulmista auttaa keksimään monipuolisempia ratkaisuja ja näin parantamaan myös tuloksia. Erilaisten henkilöiden huomioon ottamista voidaan toteuttaa avoimilla ja joustavilla suunnittelu- sekä yhteistyökäytännöillä ja niiden kehittämisellä. Yksilöiden voimavaroja ja kykyjä hyödyntävässä yrityksessä huomioidaan monimuotoisuus myös yleisesti henkilöstöjohtamisessa. Tähän kuuluvat muun muassa palkkaus, uralla eteneminen, kehityskeskustelut ja työtehtäväjärjestelyt. Monimuotoisuuden johtamista tukevat myös työtehtävien yksilöllinen suunnittelu ja vaatimustasojen määrittely. (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 2009, 18.)

Henkilöstön monimuotoisuutta ja sen hyviä tuloksia voidaan tukea huomioimalla monimuotoisuus strategisissa tavoitteissa, johtamiskäytännöissä ja henkilöstön osaamisen kehittämisessä. Monimuotoisuuden johtamisessa tärkeässä roolissa ovat myös rekrytointiprosessi sekä perehdytys. Joissain tapauksissa voi ilmentyä kielteisiä asenteita monimuotoisuutta kohtaan. Jos esimerkiksi edellä mainittuihin prosesseihin sisällytetään hyvä monimuotoisuuden johtaminen, pystytään tukemaan kielteisten asenteiden muutosta ja sisällyttämään uutta monipuolista osaamista organisaation vahvuuksiin. Myös avoimella keskustelulla sekä koulutuksella pystytään purkamaan kielteisiä asenteita. (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 2009, 18–19.)

Työnantajan muistilista

- *ympäristö on esteetön* (liikkuminen, ergonomia, apuvälineet, turvallisuus, aistiesteettömyys)
- *yrittäjien arvoissa näkyy erilaisuuden merkitys* (moninaisuuden arvostaminen voimavarana, kykyjen arvostus, kuulluksi tuleminen)
- *sosiaalinen ympäristö tukee kaikenlaisia työntekijöitä* (työyhteisön tiedot, taidot ja asenteet erilaisia tarpeita kohtaan)
- *viestintä onnistuu* (tiedonsaanti, viestinnän selkeys, monikanavaisuus) ja että
- *taloudelliset seikat eivät aseta esteitä* (avustajan ja apuvälineiden huomiointi, työmatkojen kompensointi).

KUVA 1. Työnantajan muistilista (Kuntoutussäätiö 2016).

Tie työelämään hankkeen nettisivuilta löytyy hyvä muistilista työnantajalle, joka haluaa parantaa työympäristönsä ja työyhteisönsä monimuotoisuutta. Työnantajan on hyvä olla tietoinen tekijöistä, joita saattaa kohdata ja jotka on otettava huomioon osatyökykyisen tai kenen tahansa työntekijän kanssa. Yllä olevassa kuvassa kerrotaan konkreettisia tekijöitä siitä, minkälainen on monimuotoisuutta tukeva työyhteisö. (Kuntoutussäätiö 2016.)

3.3 Paikka auki! -ohjelma ja työnantajien kokemukset

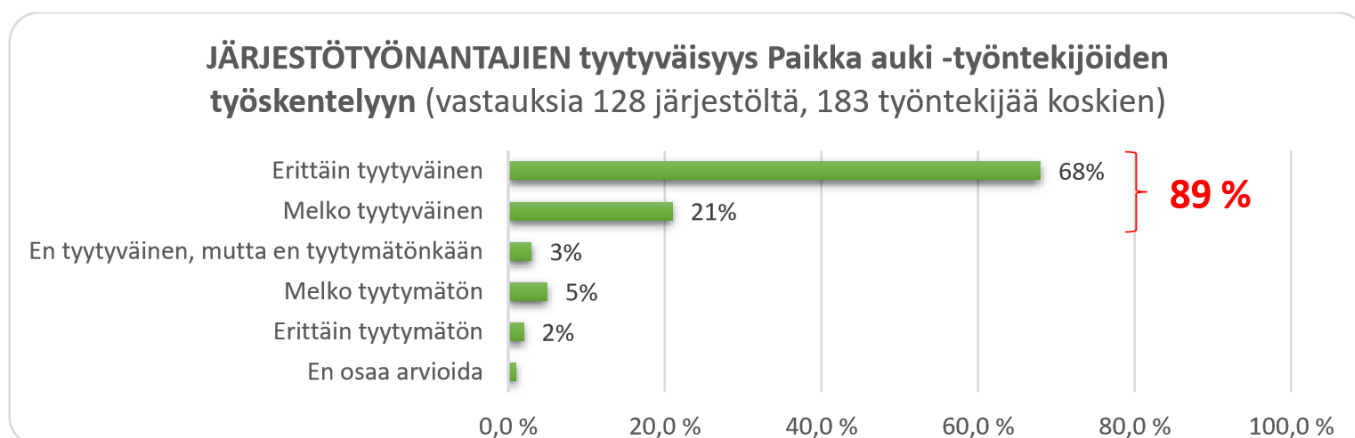
Paikka auki avustusohjelma on sosiaali- ja terveysministeriön kehittämä vaikeasti työllistyvien työmahdollisuuksia edistävä ohjelma vuosille 2018–2021. Ohjelma keskittyy osatyökykyisten ja alle 30-vuotiaiden työelämän ulkopuolelle jääneiden nuorten tukemiseen. Tavoitteena on tarjota mahdollisimman monelle kohderyhmään kuuluvalle määrälläinen työsuhte sekä parantaa henkilöiden työelämävalmiuksia ja jatkotyöllistymismahdollisuuksia. (Paikka auki 2018 & Paikka auki. Sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskuksen info 2018, 39.) Paikka auki- ohjelma on hyvä esimerkki siitä mitä hyötyjä yritys voi saada työllistämällä osatyökykyisen. Realistisen kuvan työllistämisestä tuo tutkimuskyselyn avulla saatu informaatio.

Ohjelmassa mukana olleille järjestötyönantajille lähetettiin tutkimuskysely vuoden 2019 lokakuussa tutkimaan hankkeen onnistumista ja ohjelman toimivuutta. Kysely kohdistettiin Paikka auki- avustusta vuonna 2018 saaneiden yritysten yhteyshenkilöille sekä mentoreille. Ohjelmassa mukana olleiden työnantajien mukaan Paikka auki- ohjelma on ollut erittäin merkittävä niin työntekijöiden kuin työnantajienkin kannalta. Työnantajat kertoivat hyödyistä ja lisäresursseista, joita ohjelman kautta palkatut työntekijät olivat tuoneet työpaikalleen. Erilaisten työtehtävien ja toimintojen toteuttamisen lisäksi Paikka auki- ohjelman kautta tulleet työntekijät osallistuivat työpaikkojen toimintojen kehittämiseen ja uusien toimintojen luomiseen. Työnantajat kokivat ohjelman ja työntekijöiden ammatillisen kasvun tukemisen hyvin merkittävänä ja palkitsevana. (Mäntylä 2019, 7–8.)

Yritykset voivat hakea mukaan ohjelmaan koko sen avustusohjelmakauden ajan vuosina 2018–2021. Rahallista avustusta palkkaamisen tueksi työnantaja voi hakea hankeavustuksena STEA:n verkkoasioinnin kautta. Enintään 50 000 euron avustus palkattavaa kohti sisältää palkkakustannukset sekä työntekijän ohjauksesta ja palkkaamisesta koituvat kulut. Näihin kuluihin kuuluvat esimerkiksi työvälineet ja matkakulut. Ohjelmaan on myönnetty tuntuva rahoitus joka vuonna 2018 oli 3 miljoonaa euroa ja seuraavina vuosina n. 7 miljoonaa euroa/vuosi. Ohjelman luotettavuudesta

kertoo se, että sitä seurataan ja arvioidaan ohjelman aikana. (Paikka auki. Sosiaali- ja terveystyöjärjestöjen avustuskokouksen info 2018, 44–46.)

Kartoituksen perusteella vuonna 2018 Paikka auki- ohjelman rahoituksen avulla työllistyi 185 henkilöä. Heistä 28 % oli 30-vuotiaita tai vanhempia ja osatyökykyisiä, 72 % nuoria ja heistä 14 % osatyökykyisiä. Yhteensä osatyökykyisiä työllistyi 42 %. (Mäntylä 2019, 1–3.)



KUVA 2. Tyytyväisyys työntekijöihin (Mäntylä 2019, 5).

Kyselyn ja yläpuolella näkyvän kuvan perusteella voidaan todeta että, henkilöiden työllistäminen Paikka auki- ohjelman avulla on ollut onnistunut. 68 % vastanneista työnantajista on ollut erittäin tyytyväinen työntekijöiden työskentelyyn. Tyytymättömiä on ollut vain 7 % mikä on 13 työntekijää 183:sta. Tyytyväisiltä työnantajilta saaduissa perusteluissa mainittiin muun muassa palkatuissa näkyneet korkea motivaatio ja innostuneisuus, aktiivisuus, rohkeus, avuliaisuus ja ihmisläheisyys. Työntekijöitä kuvailtiin myös termeillä ”todellinen helmi” ja ”kultakimpale”. Monet työnantajista ilmaisivat halunsa palkata henkilön uudestaan määräaikaisen työsuhteen päätyttyä. (Mäntylä 2019, 5.)

Tyytyväisiltä työnantajilta saadut kommentit olivat positiivisia, mutta loivemmin kuin erittäin tyytyväisiltä saadut kommentit. Tyytyväisiksi luokitellut työnantajat kehuivat palkattuja työntekijöitä oppimiskykyisiksi, vastuullisiksi, tunnollisiksi ja oma aloitteisiksi. Työnantajat kertoivat työsuhteiden aikana ilmentyneistä haasteista esimerkiksi oma-aloitteisuuden kanssa ja työkokemuksen karttumisen myötä kehittyneestä oppimisesta ja itsetunnon vahvistumisesta. Muutamit työnantajat mainitsivat työntekijöiden henkilökohtaisista työskentelyyn liittyvistä vaikeuksista sekä työtehtävien suunnitteluun ja mentorointiin liittyvistä puutteista johtuvista ongelmista. (Mäntylä 2019, 5–6.)

Kyselyllä kartoitettiin työnantajien kokemia haasteita. Työnantajajärjestöistä 116 antoi palautetta haasteita koskien ja eniten esille nousivat mentorointia, työhyvinvointia ja jaksamista koskevat tekijät. Haasteita ilmeni joissain määrin koskien työaika sekä sopivien tehtävien suunnittelua osatyökykyisten kanssa toimiessa. Kyselyn mukaan työsuhteen aikana ilmeni tilanteita, jolloin täytyi yhdessä miettiä erilaisia keinoja työn turvalliseen toteuttamiseen. Tämä prosessi koettiin myös kehittäväksi kaikille osapuolille. Parhaimmassa tapauksessa työntekijän toimenkuva elää ja kehittyy, kun keskitytään työntekijän osaamiseen, jaksamiseen sekä avoimen keskusteluyhteyden ylläpitoon. (Mäntylä 2019, 9.)

Haasteita tarkastellessa korostuivat perehdytys sekä työsuhteen alkuvaiheet ja niihin tarvittava aika. Useampi työnantajakärjestö kertoi, että perehdytykseen sekä mentorointiin oli mennyt enemmän aikaa kuin he olivat olettaneet. Haasteita tarkastellessa korostui ajan ja resurssien riittävä tarve sekä niiden tärkeys. Työntekijät tulevat erilaisista elämäntilanteista ja tästä johtuen myös tuen, niin mentoroinnin kuin perehdytyksenkin, tarve ja painopisteet voivat arjessa vaihdella. Kyselyn perusteella uuden työntekijän liittyminen työyhteisöön toi uusia haasteita kaikille ja mahdolliset työntekijän haasteet saattoivat heijastua koko työyhteisöön. Tämän takia riittävä ennakoiva huomioiminen on erittäin tärkeää. Vaikka haasteitakin ilmeni, joka kolmas vastanneista työnantajista kertoi, että suurempia haasteita ei ilmentynyt Paikka auki- ohjelman kautta tulleiden työntekijöiden kanssa. (Mäntylä 2019, 11–10.)

Kyselystä kerättyjen vastausten perusteella Paikka auki-ohjelma saavutti tavoitteensa loistavasti työntekijöiden työskentelyn osalta. 83 % työnantajista voisi suositella Paikka auki- työntekijää suorittamaansa työtehtävää vastaaviin tehtäviin ja 36 % voisi suositella työntekijää myös vaativampiin tehtäviin. Vain viisi prosenttia työnantajista ei suosittele heillä työskennellyttä työntekijää vastaavanlaisiin työtehtäviin. Osatyökykyisten henkilöiden kohderyhmää pidettiin erittäin tärkeänä usean työnantajan toimesta. Suomessa osatyökykyisenä työllistyminen on haastavaa, vaikka monilla yrityksillä voisi olla tarvittavat resurssit työllistämistä ajatellen. (Mäntylä 2019, 20–23.)

3.4 Iisisti töihin- hanke

Uusimmista hankkeista hyvänä esimerkkinä toimii keväällä 2019 aloitettu Iisisti töihin- hanke. Hanke on Euroopan sosiaalirahaston (ESR) tuella toteutettava vammaisten ja osatyökykyisten avoimille työmarkkinoille pääsyn mahdollisuuksia parantava hanke. Tarkoituksena on kehittää ja tutkia käytännössä uutta työllistämisen mallia, jolla pystytään parantamaan osatyökykyisten ja vammaisten mahdollisuuksia työmaailmassa. Hankkeessa lisätään myönteistä ilmapiiiriä osatyökykyisten palkkaamista kohtaan ja tuetaan yrityksiä informoimalla heitä osatyökykyisten työllistamisestä. Yksi hankkeen tavoitteista on rakentaa yritysverkosto tarjoamaan töitä osatyökykyisille. Taloudellisen kannattavuuden rooli on vahvana mukana projektissa niin yhteiskunnan kuin yritystenkin näkökulmasta tarkasteltuna. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020.)

Iisisti töihin! - hankkeen tavoitteena on rakentaa toimiva yritysverkosto, joka tarjoaa töitä osatyökykyisille. Verkoston on tarkoitus hyödyntää Hollantilaista Locus Network -mallin pohjalta kehitettyä uutta Suomeen soveltuvaan työllistämismallia. Käytettävä malli muodostetaan työnantajayhteistyön kokemusten ja kehittämistyön sekä Locus Network-mallin pohjalta. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020.)

Iisisti töihin- hankkeen koordinoijana toimii Terveyden ja hyvinvoinnin laitos ja osatoteuttajana kuntoutussäätiö. Hanketta aloittaessa sen kumppaneiksi olivat liittyneet jo Lidl Suomi Ky, Lassila Tikanoja Oy, Leijona Catering Oy, Sato Oy, Espoo Catering Oy, Ammattiopisto Spesia Oy sekä Locus Network (Hollanti). Suuret suomalaiset yritykset, joihin oltiin yhteydessä hankkeen suunnittelu vaiheessa, suhtautuivat myönteisesti projektiin, sen toteutustapaan ja osatyökykyisten työllistämiseen. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020.)

3.5 Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa -kehitystutkimus

Vastuullisuus on tullut osaksi yritystoiminnan ydintä, ja yritysten yhteiskuntavastuu on noussut nykypäivänä osaksi julkista keskustelua. Monet yritykset ovat esittäneet halunsa olla mukana ratkomassa yhteiskunnallisia ongelmia järjestöjen sekä julkisen sektorin kanssa. Suomessa ongelmien ratkomisen keskiössä ovat tällä hetkellä kuitenkin pääasiassa ekologiset eli ympäristöön liittyvät tekijät sekä eettiset ongelmat. Yhteiskuntavastuuseen sisältyvästä kolmesta tekijästä yksi, eli sosiaalinen vastuu, on jäänyt vähemmälle huomiolle. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 87.)

Työ – ja elinkeinoministeriön vuonna 2017 julkaistussa julkaisussa ”osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa” tuotiin esille työpaikkojen rooli koskien ajattelutapoja ja niiden muutoksia, jotka voivat vaikuttaa osatyökykyisten ja kehitysvammaisten työllistymiseen. Julkaisun mukaan yritykset tarvitsisivat rohkeutta palkata ensimmäisen osatyökykyinen työntekijä, jolloin kynnys palkkaamiseen alentuisi. Tätä päätelmää vahvistaa se, että osatyökykyisiä palkkaavat ne, joiden aiemmat ensikokemukset ovat olleet positiivisia. Tällä hetkellä mediassa näkyy useimmin yksilön näkökulma, mutta yrittäjien näkökulmasta onnistuneiden tapausten esiintuominen on vähäisempää. Yrittäjien näkökulman tuoma vertaisarvo voisi kannustaa työllistämään enemmän osatyökykyisiä. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 63.)

Tutkimuksen valossa syyt osatyökykyisten palkkaamattomuuteen yrityksissä jakautuvat tiedostettuihin sekä tiedostamattomiin. Tiedostettuna syynä voidaan nähdä esimerkiksi se, kun todetaan että sopivia työtehtäviä ei löydy yrityksestä. Syynä voi myös olla, että yrityksen tarjoamien palveluiden laatuvaatimukset tai – tekijät rajaavat osatyökykyisen työvoiman ulkopuolelle. Tämä voi johtua ennakkokäsityksestä siitä, että osatyökykyisen panos työhön olisi jollain tavalla vaikuttavuudeltaan taikka laadultaan työkykyisen työntekijän panosta heikompa. Tiedostamaton valinta voi taas näkyä esimerkiksi yritysten rekrytointiprosessissa, mikäli siinä esiintyvät ehdot rajaavat osatyökykyiset pois henkilövalinnasta. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 82.)

Osatyökykyisten palkkaamattomuuteen vaikuttaa tiedon puute. Tutkimuksen perusteella, kokemattomat yrittäjät haluavat näyttöä erityisesti siitä kuinka tuottava henkilö on työssään. Tuottavuuskysymys näyttää olevan kaksisuuntainen ilmiö, jossa kyse on työntekijän tuottavuuden lisäksi myös yrityksen kyvystä antaa osatyökykyisille heidän osaaamistaan ja vahvuuksiaan tukevia työtehtäviä. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 82.)

Tällä hetkellä yleinen keskustelu sekä viestintä korostaa negatiivisiksi määriteltyjä näkökulmia. Näitä ovat ongelmalähtöisyys, puutteet ja tuottavuusvajeet sekä erilaisten oireiden ja sairauksien tuomat rajoitteet. Yleisesti myönteisempi ja osatyökykyisten vahvuudet esiin tuova sisältö olisi toivottavaa. Henkilöiden tosiasiallisista rajoitteista ja työkyvystä tulisi keskustella avoimesti ja parhaimpia keinoja myös edistää osatyökykyisten kysyntää työmarkkinoilla on juuri tiedon sekä tunnettavuuden lisääminen. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 84.)

Taloudellisten riskien hallinta ja työn tuottavuuden tasaaminen ovat tärkeitä seikkoja, kun parannetaan yritysten mahdollisuuksia palkata osatyökykyinen. Erityisesti pienille yrityksille taloudellinen työn tuottavuutta kompensoiva tuki on tärkeä. Suurilla työnantajilla palkkakompensaation merkitys ei ole niin suuri, mutta taloudellisten riskien hallinta etenkin mahdollisissa sairaseläketapauksissa on merkittävä. Valtioneuvoston julkaisusta käy ilmi, että on toivottavaa löytää ratkaisuja, joilla voidaan pienentää nykyisiä vastuita tai tasata kustannuksia. Pienempien yritysten riskit liittyvät erityisesti sairaspöissaoloihin ja he toivoivat tukea riskien hallintaan palkkatukien ohelle. Yksilötasaisen tiedon lisääminen työkyvystä voisi vaikuttaa riskienhallintaan positiivisesti, varsinkin suurempien yritysten kohdalla. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 85.)

Valtakunnallisella tasolla työnantajien näkökulmasta todetaan, että yleisesti kolme arviointikriteeriä rekrytointitilanteessa nousevat ylitse muiden. Nämä ovat asenne työhön, osaaminen ja motivaatio. Tärkeää on huomata, että osatyökykyisyys ei periaatteessa vaikuta mihinkään näistä heikentävästi. Muina tärkeinä palkkaamista tukevin tekijöinä huomioitiin mahdollisuus työn järjestämisestä sopivaksi palkatulle sekä henkilön tuoma lisäarvo. Yritysten rekrytointiprosessin tueksi toivotaan lisää ja yksilöllisempää tietoa osatyökykyisen työnhakijan ominaisuuksista, tuottavuudesta sekä rajoitteista. Yritykset, jotka ovat työllistäneet osatyökykyisiä, ovat arvioineet heidän työmotivaationsa korkeaksi. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 80 & 93.)

3.6 Osatyökykyisen vastaanottaminen työyhteisöön

Osatyökykyisen työskentelyn tukemiseksi ja kaikille parhaan mahdollisen tuloksen saavuttamiseksi voidaan työpaikalla toteuttaa monia keinoja. Kun työpaikalla suhtaudutaan myönteisesti saatavilla olevaa tietoa noudattaen, tulokset ovat parhaimmat. Sosiaali- ja terveysministeriö on listannut periaatteita, joita työpaikan olisi hyvä noudattaa. Hyvässä työpaikassa huomioidaan alla mainittuja tekijöitä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013, 11.)

- Työympäristössä mahdollisesti esiintyvien riskien ja haittojen sekä kuormittavien tekijöiden seuranta, minimointi ja poistaminen mahdollisuuksien mukaan.
- Työntekijöiden asianmukainen informointi terveys- sekä turvallisuusriskien välttämiseksi.
- Riittävä ohjaus turvallisten työtapojen noudattamisen edistämiseksi.
- Työntekijöiden kuormituksen ja työssä pärjäämisen seuranta sekä mahdolliset tukitoimet tarvittaessa liiallisen kuormituksen tai terveyshaittojen kontrolloimiseksi. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013, 11.)

Työnantajan tehdessä suunnitelmia työympäristöä sekä itse työtä varten, tulisi huomion keskiössä olla turvallisuuslain vaatimukset sekä tulevan työntekijän fyysiset ja henkiset edellytykset mahdollisiin työtehtäviin. Ratkaisevaa prosessissa on yhteistyö osatyökykyisen, työkavereiden ja esimiehen välillä. Kun tarvittavat tekijät huomioidaan, saavutetaan paras mahdollinen lopputulos kaikkien kannalta. Asetus hyvästä työterveyshuoltokäytännöstä kertoo tekijät, joista työpaikalla tulee huolehtia osatyökykyisen liittyessä työyhteisöön. Näitä tekijöitä ovat esteettömyys, työpaikan järjestelyt, työyhteisö, työjärjestelyt sekä työturvallisuus. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013, 11.)

Työpaikan esteettömyys:

Työpaikan esteettömyyden arviointiin on olemassa yksinkertaisia tarkistusohjeita. Hyviä listoja esteettömyyden arviointiin löytyy esimerkiksi invalidiliiton tai työterveysliiton nettisivuilta. Mikäli työpaikan yleinen esteettömyys on toteutettu asianmukaisesti, tarve yksilölliseen esteettömyyden räätälöintiin pienenee. Lainsäädäntö edellyttää, että kaikilla, niin työntekijöillä kuin asiakkailakin, on oltava samanlaiset tasa-arvoiset mahdollisuudet tiloissa liikkumiseen. Esteettömässä tilassa on huolehdittu rakennettuun ympäristöön, palveluihin, tuotteisiin, tietoteknologiaan, viestintään, liikenteeseen sekä apuvälineisiin liittyvästä esteettömyydestä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013, 11.)

Työpaikan järjestelyt:

Työnantajan voi tarvittaessa tehdä järjestelyjä työympäristössä ja näin varmistaa, että osatyökykyinen työntekijä pystyy tekemään töitä ja pitämään yllä työkykyään. Työympäristön kohtuullisten järjestelyiden tavoitteena on vä-

hentää tai jopa poistaa osatyökykyisen toimintarajoitteista aiheutuvia haittatekijöitä. Järjestelyt tulisi toteuttaa yksilöidysti työntekijän itsensä sekä asiantuntijoiden kanssa kaikille parhaan lopputuloksen saavuttamiseksi. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013, 11.)

Työyhteisö:

Työyhteisön suhtautuminen osatyökykyiseen työntekijään voi vaikuttaa osatyökykyiseen. Erityiset järjestelyt, joita osatyökykyinen voi tarvita voisi koittaa toteuttaa niin, että siitä ei aiheutuisi häiriötekijöitä muille työntekijöille. Usein uudet ratkaisut tai järjestelyt, jotka toteutetaan työyhteisössä mahdollisesti osatyökykyisen työntekijän tarpeiden vuoksi, ovat selkeä apu ja positiivinen asia myös koko muulle työyhteisölle. Joskus voi tulla hetkiä, joissa osatyökykyinen voi kaivata tukea ja apua työtovereiltaan. Tällöin olisi tärkeää, että tilanteita on ennakoitu ja avun sekä tuen antamisesta sovittu työyhteisössä, näin vältetään yllättäviä tilanteita. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013, 12.)

Työjärjestelyt:

Osatyökykyisyys voi johtua monista syistä ja skaala näihin syihin on erittäin laaja. Tämän takia myös työjärjestelyt tai -mukautukset voidaan toteuttaa monin tavoin. Tärkeää on huomioida työntekijän yksilölliset tarpeet ja toimia niiden mukaisesti. Joissain työtehtävissä tarvitaan työvälineitä tai työntekoa helpottavia apuvälineitä. Työvälineet on mahdollista mukauttaa osatyökykyisen tarpeita vastaaviksi ja mukautuksia varten voi saada taloudellista tukea. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013, 12.)

Työturvallisuus ja työsuojelu:

Työturvallisuuden ja työsuojelun kannalta osatyökykyisille kuuluvat samat oikeudet kuin kenelle tahansa työntekijälle. Tämä voidaan toteuttaa huolehtimalla asianmukaisista työtiloista, työvälineistä ja työjärjestelyistä. Joissain tapauksissa osatyökykyisyyteen saattaa liittyä suurentunut tapaturmariski tai riski kohdata epäasiallista käytöstä tai häirintää. Nämä on hyvä huomioida työpaikan työsuojelun toimintasuunnitelmassa. Riskien kartoittaminen on tärkeää, jotta ne on helppo minimoida. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013, 12.)

4 OSATYÖKYKYISET TYÖELÄMÄSSÄ

4.1 Kehitysvammaisten työllisyyden parantaminen ja ehdotus rakenteiden uudistamisesta

Vuoden 2019 syyskuussa kehitysvammaliitto ja ihmisoikeusliitto toteuttivat kampanjan kehitysvammaisten ihmisten työoikeuksien puolesta. Tilanne on tällä hetkellä se, että monilla palkkatyöhön sopivilla kehitysvammaisilla ei ole mahdollisuutta palkkasuhteiseen työpaikkaan. Monet heistä toteuttavat työluonteisia tehtäviä työtoimintaan osallistuen, mutta ilman työsuhdetta ja sen tuomaa turvaa sekä etuja. Työtoiminnasta työntekijä saa sosiaalihuollon toimittamaa työosuusrahaa noin 5 euroa päivässä, tästä ei kerry vuosilomaa eikä eläkettä. (Kehitysvammaliitto Ry 2019.)

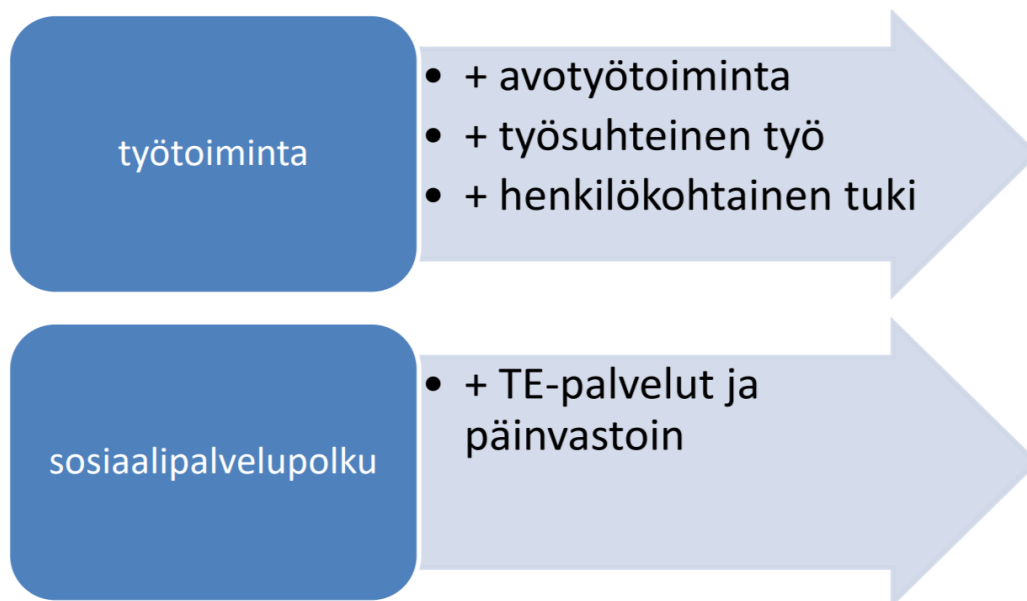
Palkkaa työstä- kampanjan tarkoituksena on lisätä tietoisuutta kehitysvammaisten työtoiminnasta, sillä Kehitysvammaliiton mukaan tilanne ei tällä hetkellä kunnioita kaikkia ihmisoikeuksia. Kampanja tavoittelee myös kehitysvammaisten työtoimintaa koskevien käytäntöjen sekä lainsäädännön uudistusta. Lainsäädännön avulla pystyttäisiin parantamaan kehitysvammaisten työmahdollisuuksia. (Kehitysvammaliitto Ry 2019.)

Suomessa on noin 25000 työkäistä kehitysvammaista tällä hetkellä. Vain noin 3 % heistä on palkkatyössä, vaikka noin viisinkertaisella määrällä olisi edellytykset työsuhteeseen. Kehitysvammaisten henkilöiden työllistämisen tukemista varten on olemassa toimivia keinoja mutta lainsäädännön puutteellisuuden takia, kuntien välillä on huomattavia eroja työllisyystukitoimien toteutumisessa. (Kehitysvammaliitto Ry 2019.)

Osana Juha Sipilän hallituksen ”Osatyökykyisille tie työelämään” -kärkihanketta toteutettiin myös selvitys kehitysvammaisille ja muille vammaisille henkilöille tarkoitetun työllistämistä tukevan toiminnan uudistamisesta. Selvityksen toteutti oikeustieteen tohtori sekä työ- ja sosiaalioikeuden dosentti Jaana Paanetoja. Pää tavoitteena selvityksellä oli sosiaalihuollon palvelupolun vahvistaminen. Tavoitteena on lisätä tukea vaikeasti työllistyvien matkalla kohti työelämää. Tähän tarvitaan palveluiden uudistamista sekä toimintamalleja, jotka edistävät työ- sekä toimintakykyä ja vahvistavat osallisuutta ja hyvinvointia. (Paanetoja 2019, 4–11.)

Selvityksessä tarkastellaan ja tuodaan ehdotuksia tällä hetkellä käytössä olevan avotyötoiminnan uudelleenorganisointiin. Tarkoituksena on tuoda useammalle vammaiselle henkilölle mahdollisuus päästä työ- ja toimintakeskusten ulkopuoliseen toimintaan mukaan. Selvityksessä esitellyllä mallilla ei ole tarkoitus vääristää työmarkkinoita eikä tuoda avointen työmarkkinoiden tehtäviä avotyötoiminnan piiriin. Tavoite on mahdollistaa useamman vammaisen henkilön osallistuminen työhön esimerkiksi siten, että yhtä työtehtävää sijoitetaan toteuttamaan useampi kuin yksi henkilö. (Paanetoja 2019, 87.)

Sosiaalihuoltolain mukaan, vammaisten työllistymistä avustava toiminta on ensimmäinen huomioon otettava palvelu tarkastellessa vammaisten ja kehitysvammaisten henkilöiden työtoimintaa. Erityisesti tähän liittyy työsuhteisen työn tarjoaminen sosiaalipalveluna. Tämä on kuitenkin vähentynyt jo pidemmän aikaa, kun taas työtoiminnan määrä on lisääntynyt. Jaana Paanetojan raportissa käsitellään vastauksia kysymyksiin siitä, kuinka ei-työsuhteinen työtoiminta on mahdollista järjestää. (Paanetoja 2019, 12–13.)



KUVA 3. Ehdotus tukitoimien yhdistämisestä (Paanetoja 2019, 81).

Yllä olevassa kuvassa käsitellään mahdollisuuksia erilaisten palveluiden yhdistämiseen. Ehdotuksena on, että työsuhteinen työ ja työtoiminta yhdistettäisiin, myös avotyötoiminnan ja työtoiminnan yhdistelmä olisi mahdollinen. Yhtälöstä muodostuva osittainen työsuhteinen työ voisi palvella hyvin kehitysvammaisia henkilöitä. Näiden palvelupolkujen ei ole tarkoitus sulkea toisiaan pois, vaan luoda kokonaisuus, jossa palveluita on mahdollisuus yhdistää toisiinsa. (Paanetoja 2019, 81.)

Kun arvioidaan sitä, kenelle työsuhteista työtä järjestettäisiin, tulisi huomioida henkilön tarve itsenäiseen oman eläntönsä hankkimiseen. Tällöin vammaiset henkilöt, joiden toimeentulo ei ole riittävän turvattu muutoin olisivat etusijalla sosiaalipalveluna järjestettävää työsuhteista työtä järjestettäessä. Näin ollen työstä maksettu palkka olisi heidän perustoimeentulonsa. Selvitystyötä tehtäessä ei ollut saatavilla luotettavaa tietoa siitä, minkä verran Suomessa on asianomaiseen ryhmään kuuluvia henkilöitä. Tarkastelu toteutettiin niiden henkilöiden näkökulmasta, joiden toimeentuloa ei ole turvattu sosiaalietuuksilla tai eläkkeellä. Raportin mukaan nämä etuudet eivät kuitenkaan poissulje ehdotettuja palveluita. (Paanetoja 2019, 85.)

Tulevaisuudessa jää siis nähtäväksi mitkä ovat tämän selvityksen ja ehdotusten sekä kampanjan vaikutukset. Selvitysraportti pohjustaa kehitysvammaisten ja osatyökykyisten tilannetta työmarkkinoilla tällä hetkellä. Raportti on nostettu esille myös alleviivaamaan tarvetta muutokselle ja kehitykselle koskien osatyökykyisten asemaa työelämässä.

4.2 Hallitusohjelma 2019 sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta

Hallituksen vuoden 2019 hallitusohjelman neuvotteluotoksen mukaan viime vuosien aikana työllisyys on kehittynyt positiiviseen suuntaan ja tämänhetkinen työllisyysaste on 72,4 prosenttia. Kuitenkin työllisyysvertailussa pohjoismaiden kesken, Suomi jää selvästi viimeiseksi. Työllisyysasteen nosto on sitä haastavampaa mitä parempi työllisyysti-

lanne on. Yritysten haasteet rekrytoinnissa sekä työvoiman saatavuuden vaikeudet ovat nousseet merkittäviksi ongelmiksi Suomessa. Ratkaisuja tarkastellessa olennaisena nähdään osatyökykyisten, vaikeasti työllistyvien ja maahanmuuttajien työmarkkinoille pääsyn tukeminen sekä vaikuttavien toimien kehittäminen työllistymisen parantamiseksi. On mahdollista tavoitella 75 prosentin työllisyysastetta sekä kestäväen talouden, ympäristön ja sosiaalisen oikeudenmukaisuuden kannalta hyvää kasvua. Nämä kolme tekijää olisi hyvä toteuttaa jokaisessa politiikantoinnissa. (Neuvottelutulos hallitusohjelmasta 2019, 128.)

Tulevaisuudessa hallituksella on tavoitteena kehittää työllisyyspalveluita. Palveluiden saatavuus, laatu, vaikuttavuus ja monipuolisuus ovat parannuksien kohteena. Tavoitteena on keskittyä muokkaamaan nämä kohteet paremmiksi ja monipuolisemmiksi rutiininomaisten suoritteiden sijaan. Tavoitteena on myös varata tarvittavat henkilöresurssit työttömien henkilökohtaisen palvelun sekä palvelukokonaisuuden takaamiseksi. (Neuvottelutulos hallitusohjelmasta 2019, 129.)

Yhtenä hallituksen tavoitteista on lisätä palkkatuen käyttöä yrityksissä yksityisellä sektorilla. Nykyistä palkkatukea voitaisiin uudistaa ja yksinkertaistaa tavoitellen työntajabyrokratian vähentymistä ja sitä, että yrittäjä saa ennakolta sitovan palkkatukipäätöksen. Tavoitteena on ottaa käyttöön niin kutsuttu työllistämisseteli. Palkkatuen kehitys sekä käytön laajentaminen toteutetaan työmarkkinajärjestön kanssa yhteistyötä tehden niin, että työehtosopimuksen mukaista työtä ei vaaranneta eikä kilpailua vääristetä. Hallituksen tavoitteena on uudistaa myös kolmannen sektorin palkkatuki. Uudistus yritetään toteuttaa siten, että vahva yksilöllinen tuki, työkyvyn kartoitus sekä muut palvelut yhdistetään palkkatukeen, jotta malli tukee avoimille työmarkkinoille siirtymistä. Tavoitteena on nostaa palkkatuen enimmäismäärää koskien vaikeasti työllistyviä osatyökykyisiä, kehitysvammaisia, pitkäaikaistyöttömiä ja maahanmuuttajia. (Neuvottelutulos hallitusohjelmasta 2019, 130.)

Hallituksen tulevaisuuden tavoitteista ilmenee tavoite tukea pienten ja keskisuurten yritysten kasvua. Pk-yrityksiä tullaan tukemaan rekrytointi kokeilun avulla, jolla alennetaan työttömien rekrytointikynnystä näihin yrityksiin. Tavoitteena on luoda mahdollisimman kevyt tuki ensimmäisen työntekijän palkkaamista varten, joka madaltaa yksinyrittäjän riskiä palkata ensimmäinen työntekijän. (Neuvottelutulos hallitusohjelmasta 2019, 130.)

Hallituksen tavoitteena on toteuttaa osatyökykyisille suunnattu työllistymistä helpottava työkykyohjelma. Tavoitteena on tehostaa erityisen tuen tarpeessa olevien pääsyä työllistymisen edistämisen ja yksilöllisten palveluiden piiriin. TE- ja sosiaalipalveluiden kautta saatavien työhönvalmentajien tuen sekä mielenterveyspalveluiden saatavuutta on myös tarkoitus parantaa. Hallitus tavoittelee julkisiin hankintoihin asetettavaa ehtoa sosiaalisesta työllistämisestä. Tämä tarkoittaa sitä, että Kuntouttavan työtoiminnan järjestelmää uudistetaan. Huomioon otetaan heikossa työmarkkina- asemassa olevien henkilöiden yksilöllinen kuntoutustarve, jonka tavoitteena on vahvistaa työelämävalmiuksia sekä turvata yhteiskunnallinen osallisuus. (Neuvottelutulos hallitusohjelmasta 2019, 131.)

4.3 Työelämän saavutettavuus ja yhdenvertaisuus

Huomion kiinnittäminen esteettömyyteen työelämässä on nykypäivänä erityisen tärkeää ja se edistää jokaisen hyvinvointia. Työpaikan esteettömyydellä kuvataan sitä, että työpaikka on tilana kaikkien saavutettavissa, sisätiloissa pystyy kulkemaan ja toimimaan esteettömästi, työympäristö on ergonominen sekä työvälineet helppokäyttöisiä, työ on organisoitu joustavasti, kohtelu on tasa-arvoista ja palvelut ovat kaikkien saavutettavissa. (Vates-säätiö 2019.)

Työelämän saavutettavuuden näkökulmat

- *Fyysinen ympäristö* - liikkuminen, ergonomia, apuvälineet, turvallisuus, aistiesteettömyys
- *Psyykkinen ympäristö* - moninaisuuden arvostaminen voimavarana, kykyjen arvostus, kuulluksi tuleminen
- *Sosiaalinen ympäristö* - työyhteisön tiedot, taidot ja asenteet erilaisia tarpeita kohtaan
- *Viestinnällinen ympäristö* - tiedonsaanti, viestinnän selkeys, monikanavaisuus
- *Taloudellinen esteettömyys* - avustajan ja apuvälineiden huomiointi, työmatkojen kompensointi

KUVA 4. Työelämän saavutettavuuden näkökulmat (Vates-säätiö 2019).

Yllä olevasta kuvasta näkyy, kuinka työelämän saavutettavuuteen on olemassa ainakin viisi näkökulmaa. Nämä ovat: Fyysinen-, psyykkinen-, sosiaalinen-, ja viestinnällinen ympäristö sekä taloudellinen esteettömyys. Esteettömässä tilassa täytyisi olla mahdollista käyttää henkilökohtaisia apuvälineitä kuten esimerkiksi pyörätuolia ja kuulolaitetta tai kulkea opaskoiran kanssa. Ympäristön esteettömyyttä on mahdollista parantaa erilaisten tilaan liittyvien keinojen avulla kuten riittävän valaistuksen varmistamisella, hissillä tai induktiosilmukan liittämällä tilaan kuulovammaisille. (Vates-säätiö 2019.)

4.4 YK:n vammaissopimus ja kestävän kehityksen agenda 2030

Seuraavat tavoitteet ja sopimukset ovat tärkeitä tasa-arvon näkökulmasta. Ne toimivat myös tukena tälle opinnäytetyölle, koska opinnäytetyö on samassa linjassa tavoitteiden kanssa pyrkien muun muassa tukemaan helposti saatavilla olevaa informaatiota ja eriarvoisuuden vähenemistä.

Kesäkuussa 2016 tulivat Suomessa voimaan Yhdistyneiden kansakuntien yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista (SopS 26 ja 27/2016; YK:n vammaissopimus, vammaissopimus) ja sen valinnainen pöytäkirja. Tarkoituksena tällä vammaissopimuksella on taata vammaisille henkilöille yhdenvertaisesti kaikki ihmisoikeudet sekä perusvapaudet, kuten oikeus työhön. Tarkoituksena on myös tukea vammaisten henkilöiden ihmisarvon kunnioittamista sekä suojella ja edistää edellä mainittuja oikeuksia ja vapauksia. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018, 13 ja Vates-säätiö, 2019.)

YK:n vammaissopimuksen kansallisessa toimintaohjelmassa korostetaan vammaisten henkilöiden osallisuuden merkitystä muuttuvassa toimintaympäristössä. Tärkeä tavoite toimintaohjelmassa on tietoisuuden lisääminen koskien

vammaisten henkilöiden oikeuksia. Myös vammaisten henkilöiden oikeuksien esille tuominen eri hallinnon aloilla sekä yhteiskunnassa ovat tärkeässä osassa toimintaohjelmaa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018, 75.)

YK:n kestävän kehityksen agendan 2030 tavoitteet on hyväksytty vuonna 2015 ja ne ovat jatkoa YK:n vuosituhatvuotille. Agenda 2030 huomioi vammaisten henkilöiden oikeuksien toteutumisen tavoitteillaan. Päämääränä näillä tavoitteilla on tehdä maailmasta parempi paikka. Keskiössä ovat ympäristö, ihmiset, ihmisoikeudet ja taloudelliset näkökulmat. Agendan tavoitteet ovat kaikille kuuluvia eli universaaleja, jolloin valtioiden, yritysten, kuntien sekä muiden toimijoiden on otettava tavoitteet huomioon. Agendassa painotetaan kaikkien tavoitteiden tärkeyttä ja sitä, että ne linkittyvät toinen toiseensa. Tavoitteiden toteutumiseen tarvitaan kaikkia toimijoita, niin yksilöitä kuin yhteisöjäkin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018, 14.)

Vammaisuus mainitaan kestävän kehityksen tavoitteissa 11 kertaa. Se mainitaan etenkin koulutukseen, kasvuun sekä työllisyyteen, eriarvoisuuteen, saavutettavuuteen, tiedonkeruuseen ja tavoitteiden seurantaan liittyen. Vaikka jokaisessa kohdassa vammaisuutta ei ole mainittu, tavoitteet ovat silti merkityksellisiä vammaisia henkilöitä koskevan tasa-arvoisuuden toteutumisen kannalta. Agenda 2030 on noussut kansainvälisessä vammaispolitiikassa YK:n vammaissopimuksen rinnalle. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018, 15.)

5 TYÖASETELMA

5.1 Opinnäytetyön menetelmät

Opinnäytetyö on toteutettu laadullisten eli kvalitatiivisten menetelmien keinoin. Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen. (Hirsjärvi ym. 2010, 161.) Tämä opinnäytetyö pyrkii teoriaosiossa tapahtuvan, tämän hetken nykytilanteen havainnoinnin kautta kohtaamaan olemassa olevat kehityksen tarpeet eli osatyökykyisten työllisyyden lisäämisen. Laadulliselle tutkimustyylille ominaista ovat vuorovaikutteisuus, prosessinomaisuus ja tarkasteltavan aiheen merkitys siinä mihin suuntaan työ etenee. (Kiviniemi 2015, 74).

Opinnäytetyön tekijän kriittinen itseymmärrys työtä tehdessä on tärkeää. Puhutaan myös refleksisyydestä, jolla tarkoitetaan sitä, että työn tekijä tunnistaa omat ennakkoluulonsa ja asenteensa. (Laine 2015, 35–36.) Epävarmuuden ja erehtymisen myöntämisen hetket ovat tärkeimpiä oppimisen hetkiä (Heikkinen ym. 2008, 85). Esimerkiksi opinnäytetyö tai tutkimus tarvitsee syntyäkseen hermeneuttisen kehän. Tässä tapauksessa hermeneuttisella kehällä tarkoitetaan vuoropuhelua, jota työn tekijä käy teoriataustan ja sen pohjalta kehitetyn oppaan välillä. Tavoitteena on työstää materiaalia ja saada aikaan paras mahdollinen tulos. (Laine 2018, 37–38.)

Opinnäytetyö ja opas on toteutettu tutkimusetiikkaa noudattaen. Osana opinnäytetyötä toteutettu opas on suodatettu teoriapohjan läpi ja teoriateksti on luotettavaa. Koko opinnäytetyö asettuu laadullisen tutkimuksen laajaan kenttään. Kvalitatiivinen ote sopii tähän opinnäytetyöhön, koska työssä tarkastellaan olemassa olevia rakenteita tämän päivän työllisyystilanteessa ja ollaan kiinnostuneita muutoksista, joiden vaikuttamisprosessissa ei voida kontrolloida kaikkia tekijöitä, tästä esimerkkinä informaation julkaiseminen oppaan avulla ja sen positiiviset vaikutukset. (Metsämuuronen 2006, 88.)

5.2 Opas osatyökykyisen työllistämisen tueksi

Osana opinnäytetyötä on opas osatyökykyisen työllistämisen tueksi. Materiaali tähän oppaaseen on opinnäytetyötekstistä, mikä toimii pohjana ja taustana oppaalle. Opinnäytetyön tekstissä on käytetty lähteenä muun muassa hallituksen ja ministeriön julkaisuja sekä luotettavia nettisivulähteitä ja kirjoja. Opinnäytetyön teksti pohjustaa osatyökykyisten tilannetta tällä hetkellä sekä sitä, kuinka tilannetta voitaisiin parantaa ja kuinka vastuullinen toiminta on yritykselle hyödyllistä. Oppaassa käytetty materiaali on tiivistetty selkeämpään muotoon, säilyttäen kuitenkin alkuperäisen lähteen tiedon ytimenä.

Oppaan tarkoitus on selkeyttää osatyökykyisen palkkaamiseen liittyviä tekijöitä, joten järjestyksenä yhdistetty aika ja teemajärjestys toimii parhaiten (Kotimaisten kielten keskus). Oppaassa tullaan käsittelemään ensiaskeleita osatyökykyisen palkkaamiseen, työpaikalla huomioon otettavia asioita esteettömyyden kannalta sekä sosiaalisesta ja taloudellisesta näkökulmasta. Opas on toteutettu power point- alustalle, jolloin se on helposti luettava ja käytettävä.

Opas on seitsemäntoista power point sivun pituinen tiivistelmä huomioitavista perusasioista. Oppaasta löytyy vaiheet siihen, mitä tulee huomioida osatyökykyisen henkilön palkkaamisessa ja toivottamisessa työyhteisöön. Tarkoitus helpottaa ja selkeyttää yrityksen toimintaa ja tuoda yksissä kansissa esille huomioon otettavia tekijöitä osatyökykyisen rekrytointi- sekä työyhteisöön liittymistilanteissa. Oppaassa työllistämisen vaiheet on käsitelty pintapuolisesti, mutta tavalla, joka auttaa alkuun ja eteenpäin.

Opas noudattaa alla olevaa kaavaa ja siihen kuuluu kolme perusosiota. Nämä ovat: Kuinka työnantaja pääsee prosessissa alkuun, Mitä asioita on otettava huomioon niin esteettömyyden, sosiaalisen kuin taloudellisenkin näkökulman kannalta, Vastauksia yleisesti ja tukea esimerkiksi hyvien nettisivujen muodossa. Perusosioiden alla osioita on avattu syvemmin, mutta kuitenkin lyhyesti ja ytimekkäästi. Opas on perustoimintapaketti olettaen että, mikäli lukija haluaa syvällisempää tietoa, hän pystyy löytämään sitä lisää omatoimisesti.

Oppaan kaava:

1. Kuinka pääsen alkuun? Askeleet osatyökykyisen työllistämiseen.
2. Huomioon otettavia tekijöitä:
 - Esteettömyyden näkökulmasta
 - Sosiaalisesta näkökulmasta
 - Taloudellisesta näkökulmasta
3. Tukea ja vastauksia
 - Yleisesti huomioon otettavia seikkoja
 - Nettisivuja tueksi
 - Kiitos sanat

6 TULOKSET

6.1 Valmis tuote

Tämän opinnäytetyön liitteenä on power point- mallinen opas (Liite 1). Oppaan nimi on: Opas työnantajalle, opas osatyökykyisen työllistämisen tueksi.



KUVA 5. Oppaan kansikuva

7 POHDINTA

Opinnäytetyöni sisältö on opas työnantajalle osatyökykyisen työllistämisen tueksi, tiedonkeruu osatyökykyisten työtilanteesta tällä hetkellä sekä perustelu sille miksi osatyökykyinen kannattaa työllistää. Tämä opinnäytetyö on hyödyllinen erityisesti yritykselle ja sen edustajalle, joka haluaa kehittää yrityksensä vastuullisuutta niin yhteiskuntavastuun, kuin sosiaalisenkin vastuun saralla (Koski & Ylitalo 2017). Opas ja opinnäytetyö herättelee myös ajattelemaan yritystoimintoja uusista näkökulmista sekä moniulotteisemmin että monimuotoisuutta hyödyntäen (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 2009, 18). Tämä tuo selkeää lisäarvoa yritykselle (Ojala 2008, 330).

Opinnäytetyössä avatut hankkeet ovat hyviä esimerkkejä siitä, kuinka osatyökykyisten työllistymistä edistetään tällä hetkellä. Iisisti töihin hanke on aloitettu vuona 2019, ja sen tuloksista ei ole ollut vielä saatavilla tietoa tämän opinnäytetyön kokoamisen aikana. Hankkeen olemassaolo tukee tämän opinnäytetyön ja oppaan ajankohtaisuutta ja tukee ajatusta siitä, että opinnäytetyön aihe on merkityksellinen. Vuosina 2018–2021 toimiva Paikka- auki! -vaikeasti työllistyvien työmahdollisuuksia edistävä ohjelma, ja sen toimivuudesta tehty tutkimus antaa pohjatietoa tähän opinnäytetyöhön. Hankkeen toimivuudesta tehdyn kyselytutkimuksen pohjalta tähän opinnäytetyöhön on saatu ajantasaista tietoa työnantajien kokemuksista osatyökykyisistä työntekijöistä ja kehitystarpeista työelämään liittyen.

Opinnäytetyön voidaan todeta olevan hyödyllinen myös yhteiskunnallisella tasolla tukemalla Suomen työllisyystason nostoa tuomalla lisää informaatiota saataville. Vuoden 2019 hallitusohjelman neuvotteluotoksesta käy ilmi, että osatyökyisten työllistymistä tukemalla työllisyyttä on mahdollista parantaa (Neuvottelutulos hallitusohjelmasta, 2019, 128). Työllisyyden parantumista tukee se, että yritysten kynnys palkata osatyökykyisiä työntekijöitä madaltuu. Helposti saatavilla oleva informaatio auttaa madaltamaan tätä kynnystä. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 63.) Opinnäytetyö on hyödyllinen myös yksilön näkökulmasta, sillä se voi tuoda lisätietoa aiheesta kiinnostuneelle. Varsinkin kaupallisella alalla monipuolinen ymmärrys alan laajuudesta on eduksi.

Opinnäytetyön johdannossa työn tavoitteiksi asetettiin muassa lisäarvon tuottaminen ja informaation kautta tasaarvon edistäminen nykypäivän työllisyystilanteessa. Opinnäytetyö sisältää informaatiota nykypäivän työllisyystilanteesta sekä tavoitteista sen parantamiseksi. Osana opinnäytetyötä on myös opas, joka lisää matalan kynnyksen informaatiota. Mielestäni opinnäytetyön tavoitteet saavutettiin.

Omassa opinnäytetyöprosessissani olisi kannattanut suunnitella paremmin aikataulus sekä työjärjestys. Selkeän aikataulun ja prosessijärjestyksen luominen alusta alkaen olisi luultavasti nopeuttanut opinnäytetyöprosessiani. Opinnäytetyötä toteuttaessani opin paljon ja rauhallinen etenemistahti sopi elämäntilanteeseeni. Tehdessäni opinnäytetyötä opin paineensietokykyä ja kykyä sietää keskeneräisyyden tunnetta. Vuoropuhelu samassa tilanteessa olevien opinnäytetyötä kokoavien opiskelukavereideni kanssa toi uusia näkökulmia ja opetti esimerkiksi informaation jakamisen taitoa. Opinnäytetyöprosessi on laaja ja opettavainen kokonaisuus, jonka ansiosta koen olevani valmiimpi työelämään.

Viestintä- ja pankkialalla työskentelevä opiskelijakollegani kommentoi opinnäytetyön liitteenä olevaa opasta. Hän huomioi, että oppaan ulkoasua kannattaisi kehittää vielä toimivampaan ja selkeämpään suuntaan. Oppaan alkua ja sisällysluettelo kannattaisi hänen mielestään parantaa, jotta mielenkiinto jatkaa oppaan lukemista säilyy. Kehitin opasta palautteiden pohjalta vielä toimivammaksi ja hyödyllisemmäksi. Nyt opas kohtaa lukijan tarpeet entistä paremmin.

7.1 Jatkotutkimusehdotukset

Jatkotutkimusehdotuksena voisi toimia syventyminen osatyökykyisen rekrytointiprosessiin työnantajan näkökulmasta. Ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä ajatellen olisi mahdollista luoda esimerkiksi konkreettiset rekrytointiohjeet. Rekrytointi koettiin haastavaksi työnantajien kannalta, joten jatkotutkimuksena voisi myös toimia näiden haasteiden kartoitus ja esimerkiksi ohjeistus haasteiden parantamiseksi. Rekrytointihaasteita voisi lähestyä myös esimerkiksi kyselytutkimuksen tai haastatteluiden keinoin. Näillä keinoilla voitaisiin kartoittaa vielä konkreettisemmin olemassa olevia haasteita ja keinoja niiden parantamiseksi.

8 LÄHTEET

ALA-KAUHALUOMA, M., KESÄ, M., LEHIKOINEN, T., PITKÄNEN, S & YLIKOJOLA, P. 2017. Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu. Saatavilla: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160229/TEMjul_42_2017_verkkojulkaisu.pdf?sequence=1&isAllowed=y

HEIKKINEN, H. L. T., KONTINEN, T. & HÄKKINEN, P. 2008. Toiminnan tutkimisen suuntaukset. Teoksessa H. L. T. Heikkinen, E. Rovio & L. Syrjälä (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Vantaa: Hansaprint Oy, 39–76.

HIRSJÄRVI, S., REMES, P. & SAJAVAARA, P. 2010. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

JÄPPINEN, T. 2018. Monimuotoisuus työpaikalla. Vates-säätiö. Saatavilla: <https://www.vates.fi/tietopaketti/tyoelaman-saavutettavuus/monimuotoisuus-kilpailuetuna.html>

KEHITYSVAMMALIITTO RY. 2019. Palkkaa työstä- kehitysvammaisten ihmisten työtoiminta uudistettava kokonaisvaltaisesti. Saatavilla: <https://www.kehitysvammaliitto.fi/palkkaa-tyosta-kehitysvammaisten-ihmisten-tyotoiminta-uudistettava-kokonaisvaltaisesti/>

KEHITYSVAMMALIITTO RY. 2016. Saatavilla: <https://www.kehitysvammaliitto.fi/kehitysvammaisuus/tyo/>

KIVINIEMI, K. 2015. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa R. Valli & J. Ahola (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Jyväskylä: PS- kustannus, 74–88.

KOSKI, P. & YLITALO, J. 2017. Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta. Saatavilla: <https://verneri.net/yleis/kehitysvammaisuuden-maaritelmiä>

KOTIMAISTEN KIELTEN KESKUS. Ohjeet. Saatavilla: https://www.kotus.fi/ohjeet/virkakieliohjeita/ohjeita_ohjeiden_tekijoille

KUNTOOUTUSSÄÄTIÖ 2016. tietyöelämään.fi. Saatavilla: <https://tietyoelamaan.fi/osatyokykyinen-monimuotoisessa-tyoyhteisossa/>

KÖNNÖLÄ, T. JA RINNE, P. 2001. Elinehtona eettisyys Vastuullinen liiketoiminta kilpailuetuna. Tampere: Talentum Media Oy

LAINEN, T. 2018. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa: R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 29–50.

LEHTIPUU, P. JA MONNI, S. 2007. Synergia Vastuullisen yritystoiminnan menestysmalli. Helsinki: Talentum Media Oy

MATTILA-WIRO, P. 2016. Osatyökykyisille tie työelämään. Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavilla: <https://stm.fi/osatyokykyisyys/mika-osatyokykyisyys->

METSÄMUURONEN, J. 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Helsinki: International Methelp Oy

MÄNTYLÄ, H. 2019. Paikka auki II-koordinaatiohanke. Paikka auki- työnantajien jatkokysely. Saatavilla: https://paikka-auki.fi/_files/200000387-0258e02590/PA-TYO%CC%88NANTAJA-jatkokysely%2010-2019%20Raportti-7.pdf

NEUVOTTELUTULOS HALLITUSOHJELMASTA. 2019. Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. Saatavilla: <file:///C:/Users/Asus/Downloads/Neuvottelutulos%20hallitusohjelmasta%203.6.2019.pdf>

OHJE RAPORTOINTIPOHJAN KÄYTTÄMISEEN JA VIITTEIDEN MERKITSEMISEEN 2012. [Verkkoaineisto]. Sijainti: Kuopio: Savonia-ammattikorkeakoulun Moodle [verkko-oppimisympäristö]. Thesis – opinnäytetyö -kurssi. Saatavilla: [file:///C:/Users/Asus/Documents/Savonia%20AMK%20liiketalous/SAVONIA_Raportointiohje_2013%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Asus/Documents/Savonia%20AMK%20liiketalous/SAVONIA_Raportointiohje_2013%20(1).pdf)

OTALA, L. 2008, Osaamispääoman johtamisesta kilpailuetu, Porvoo: WSOY.

PAANETOJA, J. 2019. Vammaisten työllistymistä tukevan toiminnan ja työtoiminnan uudistaminen, selvitysraportti. Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavilla: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161425/Rap_20_2019_Vammaisten%20tyollistymista%20tukevan%20toiminnan%20ja%20tyotoiminnan%20uudistaminen.pdf?sequence=1&isAllowed=y

PAIKKA AUKI. Osatyökykyisten nuorten avustusohjelma 2018–2021. 2018. Saatavilla: <https://www.paikka-auki.fi/mika-on-paikka-auki-ohjelma/>

PAIKKA AUKI. Sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskuksen info. 2018. Saatavilla: <https://www.stea.fi/documents/2184241/2579445/STEA+avustusohjelmat+2018+Paikka+auki+II.pdf/c90fab2b-3dd0-74f0-7e48-f4eafd6f1e62/>

PORTER, M. 1985. Kilpailuetu. Espoo: Weilin+Göös.

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ. 2018. Oikeus osallisuuteen ja yhdenvertaisuuteen YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksien yleissopimuksen kansallinen toimintaohjelma 2018–2019. Saatavilla: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160666/STM_2_18_WEB.pdf?sequence=1&isAllowed=y

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ. 2013. Toimintakonsepti osatyökykyisten työllistymiseksi. Saatavilla: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74476/RAP_2013_29_Toimintakonsepti%20osaty%20kykyisten%20tyo%20tyollistymiseksi.pdf?sequence=1&isAllowed=y

SUGAR UNIVERSE (by Sugar Helsinki) jakso: 2. JAKSAMISEN KULTTUURI 01.04.2020. [Podcast-tallenne] Kohta: 7–9.30 min. Saatavilla: Spotify, Sugar Universe

TERVEYDEN JA HYVINVOINNIN LAITOS. 2020. Saatavilla: <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/iisisti-toihin/taloudellinen-tuki-tyonantajalle>

TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ. 2013. Saatavilla: http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tyo-keu-keu-rekrytointiin/tyoolosuhteiden_jarjestelytuki/index.html

TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖN JULKAISU. 2009. Monimuotoisuus- työelämän mahdollisuus. Opas yhdenvertaisuuden edistämiseen ja syrjinnän torjumiseen työpaikalla. Saatavilla: <https://tem.fi/documents/1410877/2934378/Monimuotoisuus+tyoelaman+mahdollisuus.+Opas+yhdenvertaisuuden+edistamiseen+ja+syrjinnan+torjumiseen+tyopaikalla>

VATES-SÄÄTIÖ. 2019. Saatavilla: <https://www.vates.fi/tietopaketti/tyoelaman-saavutettavuus>

VATES-Säätiö. 2019. Saatavilla: <https://www.vates.fi/tietopaketti/vammaisjarjestojen-tyollisyyspalvelut.html>

VESALA, H.T., KLEM, S., ALA-KAUHALUOMA, M. & HARKKO, J. 2016. Työnantajien kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä. Kehitysvammaliiton selvityksiä 11. Saatavilla: https://www.vates.fi/media/tutkimustietoa/muiden-tutkimukset/tyonantajien_kokemuksia_kehitysvammaisista_tyontekijoista1.pdf

9 LIITTEET

9.1 LIITE 1. OPAS OSATYÖKYKYISEN TYÖLLISTÄMISEN TUEKSI



Sisällysluettelo

2

3. Mikä tämä on
4. Miksi tämä on tehty
5. Mitä yritys tästä hyötyy
6. Askeleet osatyökykyisen työllistämiseen
7. Työpaikalla ja työyhteisössä huomioitavia tekijöitä
 - Esteettömyyden näkökulmasta
 - Sosiaalisesta näkökulmasta
 - Taloudelliset tuet
12. Huomioitavaa työnantajalle
14. Positiivisia kokemuksia osatyökykyisistä työntekijöistä
15. Nettisivulähteitä tueksi
16. Kiitos sanat

Opas osatyökykyisen työllistämisen tueksi

Mikä tämä on

3

tietopaketti osatyökykyisen työllistämisen tueksi

Arvolähtöisyys ja eettisyys ovat työelämän tulevaisuuden menestystekijät! Sen takia tämä opas on tehty, avuksi sinulle yrityksen edustaja, polulla kohti vastuullisempaa työelämää!

Tavoite:
Informaatio->
hyvinvointi

Helposti saatavilla
oleva tieto,
toivottavasti
madaltaa
kynnystä
palkkausprosessin
aloittamiseen.

Opas osatyökykyisen työllistämisen tueksi

Miksi tämä on tietopaketti on tehty

4

Vastuullisuus:

Nykypäivänä vastuullisuus on osa yritystoimintaa ja voimme kaikki kantaa kortemme kekoon sen parantamiseksi! Yritykset, julkinen sektori ja järjestöt voivat yhdessä olla tekemässä yhteiskunnastamme parempaa paikkaa.

Osatyökykyisissä on suuri potentiaali:

Suomen työllisyysprosentti voisi kasvaa tukemalla heikoimmin työllistyvien mm. osatyökykyisten, pääsyä työelämään. Työllistymistä tukee helposti saatavilla oleva informaatio, jotta kynnys palkata osatyökykyinen työntekijä madaltuu.

Kohti yleisen keskustelun muutosta:

Tämä tietopaketti tukee myönteistä, vahvuuksia ja positiivisuutta korostavaa sisältöä yleistä keskustelua ja viestintää ajatellen. Rajoitteista ja työkyvystä on hyvä keskustella avoimesti, muistaen kaikki näkökulmat.

Opas osatyökykyisen työllistämisen tueksi

Mitä yritys tästä hyötyy

Lukemalla oppaan, hyödyt saamalla loistavaa tietoa, mutta tässä vielä hyötyjä mitä osatyökykyisen henkilön työllistäminen yrityksellesi tuo.

5

Yhteiskuntavastuu & positiivinen näkyvyys:

Osatyökykyisen työllistäminen on yhteiskuntavastuusta huolehtimista. Yhteiskuntavastuusta huolehtiminen tuo yritykselle positiivista näkyvyyttä vastuullisena toimijana.

Asiakkaat ja sidosryhmät ovat kiinnostuneita siitä millaista liiketoimintaa he tukevat ja yrityksen vastuullisuus toiminnoissaan vaikuttaa asiakkaan ostopäätökseen. Tärkeiksi koettujen arvojen huomioiminen liiketoiminnassa sekä sen kautta syntyvä positiivinen näkyvyys, voi kasvattaa yrityksen tuloja.

Monimuotoisempi "parempi" yritys:

Menestyneelle yritykselle ominaista on monimuotoisuus. Parhaimmillaan monimuotoinen työyhteisö on onnistunut hyödyntämään erilaisuuden voimavaraksi ja näin yksilöiden henkilökohtaiset taidot tuovat yritykselle lisäarvoa.

Jotkin monimuotoisuudeksi luettavat tekijät voi havaita ulkoisesti, toisia taas ei. Jokaisella ihmisellä on oma elämäntarinansa ja kokemuksensa, jotka parhaimmillaan edistävät työyhteisön luovuutta ja ongelmanratkaisukykyä tuodessaan siihen monenlaisia näkökulmia.

Opas osatyökykyisen työllistämisen tueksi

Kuinka pääsen alkuun, työllistämisen askeleet

6

- Haluan palkata osatyökykyisen henkilön, mihin otan yhteyttä?
Ota yhteyttä TE-keskukseen tai esimerkiksi kuntasi vammaispalveluihin, sieltä saat:
 - Informaatiota
 - Työntekijät
 - Tietoa taloudellisista tuista (& itse tuet)
- Tsekkaa tällä hetkellä toimivat tukiohjelmat
sieltä voit löytää:
 - Työntekijän
 - Rahallista tukea
- Ota yhteyttä sopivaan työntekijään
 - Tutustu työntekijään
 - kartoita tarvittava tukija apuvälineet yms.

Mahtavaa! Olet päättänyt työllistää osatyökykyisen! tässä vähän apua mistä lähteä liikkeelle!

◀ tässä sinulle voi olla avuksi työhönohjaaja tai työntekijän henkilökohtainen avustaja.

Opas osatyökykyisen työllistämisen tueksi

7

- Työpaikan fyysisestä ympäristöstä huolehtiminen
Onko työpaikka esteetön ja kaikille avoin sekä turvallinen?

Onko tarvetta pienelle remontille, jossa esimerkiksi ovien kynnykset madalletaan?
◀

- Ohjeista uuden työntekijän tulevat työkaverit.
Joskus uuden erilaisen työkaverin liittyminen työyhteisöön voi tuntua haastavalta. Ennakointi ja muistutus positiivisen hyväksyvän työilmapiiriin tärkeydestä on ensiluokkaisesta tärkeää.
- Rahalliset tuet, kartoita mitä tarvitset & hae TE-toimistosta.
Yleisimmät tuet ovat palkkatuki, (+ työhönvalmentaja), työolosuhteiden järjestelytuki sekä joskus kuntakohtainen kuntalisä. Jos epäroit, kysäise TE-toimistosta neuvoa.

- Muista myös oma fiilis ja jaksaminen arjessa.

Työnantaja! Pidä huoli myös itsestäsi! Hyvinvoiva työyhteisö joka portaassa on tärkeää!

Opas osatyökykyisen työllistämisen tueksi

Työpaikalla ja työyhteisössä huomioitavat tekijät

8

Seuraavilla sivuilla tarkastellaan kolmea tärkeää tekijää

- Fyysinen esteettömyys työpaikalla
- Sosiaalisesta näkökulmasta huomioon otettavat tekijät
- Taloudelliset tuet

Saatavilla oleva informaatio on hyvä tiedostaa etukäteen, siten kaikki sujuu mutkitta.

Oikea asenne ja myönteinen ilmapiiri ovat tärkeitä, osatyökykyisen liittyessä työyhteisöön. Myönteisyys auttaa kehittämään rakentavaa suhtautumista. Kun pelisäännöt ovat selkeät ja yhteistyö toimii, ongelmilta vältytään.

Opas osatyökykyisen työllistämisen tueksi

Esteettömyyden näkökulmasta huomioitavaa

9

Esteettömyys on edellytys työelämään osallistumiselle. Tärkeintä ovat hyvän ergonomian mukaiset järjestelyt.

Sopivia uusia työvälineitä voidaan hankkia tai olemassa olevia mukauttaa helposti käytettäväksi. Tähän on mahdollista saada taloudellista tukea.

Yleinen esteettömyys:

Jos esteettömyys on työpaikalla hallussa, tarve yksilölliseen räätälöintiin voi vähentyä. Yleinen esteettömyys sisältää rakennettuun ympäristöön, palveluihin, tuotteisiin, tietoteknologiaan, viestintään, liikenteeseen sekä apuvälineisiin liittyvästä esteettömyydestä huolehtimisen.

Ympäristön esteettömyydestä voi huolehtia esimerkiksi varmistamalla, että tilassa on:

- riittävä valaistus
- hissi
- induktiosilmukka kuulovammaisille
- mahdollista kulkea pyörätuolilla tai opaskoiran kanssa

Opas osatyökykyisen työllistämisen tueksi

Sosiaalisesta näkökulmasta huomioon otettavat tekijät

10

Uusi työntekijä jännittää aina uutta työpaikkaa ja sitä, kuinka työyhteisö häneen suhtautuu. Myös työyhteisö saattaa reagoida uuteen työkaveriin, kuten aina kun tiiviiseen yhteisöön liittyy uusi jäsen.

Yleiset toimintatavat on hyvä pitää selkeinä, silloin työyhteisössä on matalampi kynnyksen pulmien esille tuomiseen ja ratkaisemiseen. Näin ennakoitaan myös riski ongelmien kasvamisesta ylipääsemättömiksi.

Ennakoiva huomioiminen on kaikkien, niin yksilön kuin yhteisönkin kannalta erittäin tärkeää.

Myönteinen ilmapiiri kehittää rakentavaa suhtautumista.

Työpaikalle sopeutumista voidaan tehdä osatyökykyiselle helpommaksi esimerkiksi nimeämällä hänelle työkaveri, joka auttaa alkuun työtehtävissä ja yrityksen käytännöissä. Työyhteisössä on hyvä ennakoita tilanteita ja sopia etukäteen tuen ja avun antamisesta. Tällöin kukaan ei joudu yllättävään tilanteeseen ja toiminnot sujuvat mutkitta.

Avainsanat: ennakointi, keskusteluyhteys, kannustava ilmapiiri

Opas osatyökykyisen työllistämisen tueksi

Taloudelliset tuet

11

Saatavilla olevat tuet:

- **Työolosuhteiden järjestelytuki**
(työvälineet & työpaikan muutokset, 4000 €/ henkilö)
- **Palkkatuki**
(enintään 50 % palkkakustannuksista)
- **Työhönvalmentajan palvelu**
(usein yhdistettynä palkkatukeen eli työnantajalle maksuton palvelu. Työnantajan ja työyhteisön tukihenkilö.)
- **Kuntakohtainen kuntalisä**
(Harkinnanvarainen, määräraha sidonnainen palkkio osatyökykyisen työllistävälle yritykselle. Toimii muutamissa kunnissa.)

Tukia voit hakea:

- TE-toimistosta
- Kuntien vammaispalveluista

Rahallista avustusta on mahdollista saada myös erilaisten ohjelmien kautta!

Opas osatyökykyisen työllistämisen tueksi

Mitä työnantajan kannattaa ottaa huomioon.

12

Parhaat tulokset saadaan, kun jokaiseen työntekijään keskitytään yksilönä. On tärkeää huomioida jokaisen oma osaaminen, jaksaminen ja sopivat työtehtävät. Jokainen osatyökykyinen on yksilö, jonka takia myös tuen, mentoroinnin ja perehdytyksen tarve on yksilöllistä.

Avoim keskusteluja viestintä ovat tärkeimpiä keinoja löytää parhaat toimintatavat kaikille

Joskus voi ilmentyä tilanne, jossa työntöon onnistumisen eri keinoja täytyy miettiä uudelleen. Tällainen prosessi on kehittävä kaikkien osapuolien kannalta. Tuumailua ja uudelleenjärjestelyjä ei siis tarvitse säikähtää, vaan ne ovat yleensä hyväksi yksilöille ja yritykselle.

Opas osatyökykyisen työllistämisen tueksi

Mitä työnantajan kannattaa ottaa huomioon.

13

Työnantajan on hyvä pohtia tulevan työntekijän :

- Perehdytystä ja mentorointia
- Työhyvinvointia ja jaksamista
- Sopivien työtehtävien ja työajan kartoitusta

Työnantajat, jotka ovat palkanneet osatyökykyisen työntekijän neuvovat varaamaan toimintoihin tarpeeksi aikaa, ehkä hieman enemmän kuin normaalisti. Tarpeeksi laajat resurssit sekä aika, ovat erittäin tärkeitä.

Huomioon otettavia asioita siis löytyy, mutta näitä ei tarvitse säikähtää. On hyvä tietää huomioon otettavat seikat etukäteen.

Opas osatyökykyisen työllistämisen tueksi

Työnantajien positiivisia kokemuksia osatyökykyisistä työntekijöistä

14

Oma-aloitteinen
 Todellinen helmi Ihmisläheinen
 Motivoitunut Aktiivinen
 Oppimiskykyinen Innostunut
 Vastuullinen
 Kultakimpale Tunnollinen
 Rohkea Avulias

Näillä sanoilla osatyökykyisiä kuvailtiin Paikka auki! – (vaikeasti työllistyvien työmahdollisuuksia edistävä ohjelma) ohjelmaan osallistuneiden työnantajien toimesta.

Henkilöiden kanssa tehtiin yleensä määräaikaiset työsopimukset, ja suurin osa työnantajista halusi palkata työntekijän myös määräajan jälkeen.

Opas osatyökykyisen työllistämisen tueksi

Nettisivulähteitä tueksi

15

Hyviä vinkkejä löydät esimerkiksi vammaisten, pitkäaikaissairaiden ja osatyökykyisten henkilöiden asiantuntijaorganisaatio Vates-säätiön sivuilta tästä osoitteesta:

<https://www.vates.fi/tietopakettit/vammaisjärjestöjen-työllisyyspalvelut.html>

Yhteystietoja:

Epilepsialiitto ry
 Invalidiliitto ry
 Invalidisaatio; Ammattiopisto Live/Live Palvelut
 Kehitysvammaliitto ry
 Kehitysvammaisten Tukiliitto ry
 Kuuloliitto ry
 Kuurojen Liitto ry
 Kuurojen Palvelusäätiö sr
 Lihastautiliitto ry
 Mielenterveyden keskusliitto ry
 Neuroliitto ry

Nuorten Ystävät ry
 Näkövammaisten liitto ry
 Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistys ry
 Puustellin Tuki ry
 Sininauhaliitto ry
 Suomen Kuurosokeat ry
 Suomen CP-liitto ry
 Uudenmaan Vammaispalvelusäätiö sr
 Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö sr
 Vammaisfoorumin työllisyysryhmä

Vates-säätiön nettisivuilta löytyy myös muuta hyödyllistä tietoa. Muun muassa vastauksia seuraavin:

Työnantajalle

- Työhönvalmennus
- Kuntoutus
- Tukea rekrytointiin
- Työn mukauttaminen
- Osaamisen kehittäminen
- Eläkeratkaisut
- Välyömarkkinat
- Järjestötoiminta
- Julkaisut
- Lakitietoa
- Uutisia

Ammattilaisille

- Työhönvalmennus
- Kuntoutus
- Opiskelu
- Työnhaku
- Eläkeratkaisut
- Järjestöjen tuki
- Lakitietoa
- Uutisia
- Julkaisut
- Välyömarkkinat

Opas osatyökykyisen työllistämisen tueksi

Kiitos!

16

Mahtavaa että olet otit askeleen ja luit tämän oppaan! Toivottavasti hyödyit ja sait tukea matkalla kohti uuden työntekijän työllistämistä. Kaikilla meillä on omat taitomme ja vahvuutemme ja on hienoa, että niiden käyttöönottoa tuetaan.

Aurinkoisia ajatuksia ja tsemppiä tulevaisuuteen! Olkoon se meille kaikille valoisa ja mahdollisuuksien täyteinen. Ihanaa jatkoa ja valtava kiitos teokseni lukemisesta!

Työnantajilta toivotaan nykypäivänä vastuullisuutta ja halua toteuttaa tekoja mitkä tekevät maailmasta paremman paikan!

► Ota siis rohkeasti askel tätä kohti, avaamalla työyhteisösi ovet osatyökykyiselle!

Opas osatyökykyisen työllistämisen lueksi

Lähteet

17

ALA-KAUHALUOMA, M., KESÄ, M., LEHIKONEN, T., PIHKÄNEN, S. & YLIKOJOLA, P. 2017. Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu. Saatavilla: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160229/TEMjul_42_2017_verkkojulkaisu.pdf?sequence=1&isAllowed=y

JÄPPINEN, T. 2018. Monimuotoisuus työpaikalla. Vates-säätiö. Saatavilla: <https://www.vates.fi/tietopaketti/tyoelaman-saavutettavuus/monimuotoisuus-kilpailuetuna.html>

KEHITYSVAMMALIITO RY. 2016. Saatavilla: <https://www.kehitysvammaliitto.fi/kehitysvammaisuus/tyo/>

KOSKI, P. & YLITALO, J. 2017. Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta. Saatavilla: <https://veneri.net/yleis/kehitysvammaisuuden-maaritelma>

KÖNNÖLÄ, T. JA RINNE, P. 2001. Elinkehtona eeftisyys Vastuullinen liiketoiminta kilpailuetuna. Tampere: Talentum Media Oy

MÄNTYLÄ, H. 2019. Paikka auki II-koordinaatiohanke. Paikka auki-työnantajien jatkokysely. Saatavilla: <https://paikka-auki.fi/files/200000387-0258e02590/PA-TYO%CC%88NANTAJA-jatkokysely%2010-2019%20Raportti-7.pdf>

NEUVOTTELUTULOS HALLITUSOHJELMASTA. 2019. Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. Saatavilla: <file:///C:/Users/Asus/Downloads/Neuvottelutulos%20hallitusohjelmasta%203.6.2019.pdf>

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ. 2013. Toimintakonsepti osatyökykyisten työllistymiseksi. Saatavilla: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74476/RAP_2013_29_Toimintakonsepti%20osaty%c3%b6kykyisten%20ty%c3%b6llistymiseksi.pdf?sequence=1&isAllowed=y

SUGAR UNIVERSE (by Sugar Helsinki) jakso: 2. JAKSAMISEN KULTTUURI 01.04.2020. [Podcast-tallenne] Kohta: 7–9.30 min. Saatavilla: Spotify Sugar Universe

TERVEYDEN JA HYVINVOINNIN LAITOS. 2020. Saatavilla: <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankeet/iissti-toihin/taloudellinen-tuki-tyonantajalle>

TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖN JULKAISU. 2009. Monimuotoisuus-työelämän mahdollisuus. Opas yhdenvertaisuuden edistämiseen ja syrjinnän torjumiseen työpaikalla. Saatavilla: <https://tem.fi/documents/1410877/2934378/Monimuotoisuus+tyoelaman+mahdollisuus.+Opas+yhdenvertaisuuden+edistamiseen+ja+syrjinnan+torjumiseen+tyopaikalla>

VATES-SÄÄTIÖ. 2019. Saatavilla: <https://www.vates.fi/tietopaketti/tyoelaman-saavutettavuus> ja <https://www.vates.fi/tietopaketti/vammaisjärjestöjen-tyollisyyspalvelut.html>

Opas osatyökykyisen työllistämisen lueksi